L'honorable Ian Scott
Procureur général et
Ministre responsable
de la condition féminine

Livre vert sur l'équité salariale

87-00011/

LIVRE VERT

SUR

L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE DE SALAIRE

"©Queen's Printer for Ontario, 1986"

Ontario

Le livre vert sur l'équité salariale fait partie intégrale des mesures prises par le gouvenement de l'Ontario pour respecter sa promesse de donner des chances égales à tous les Ontariens. Cette initiative représente un pas de plus vers l'égalité des femmes sur le lieu de travail.

En 1972, le Canada a ratifié l'engagement pris par l'Organisation internationale du travail en faveur du principe de l'égalité des salaires pour un travail équivalent. Le Canada, les États-Unis, l'Australie, la Nouvelle-Zélande et certains pays européens ont depuis adopté des lois sur l'équité salariale ou des règlements analogues. L'Ontario tiendra compte de l'expérience de ces pays pour élaborer ses propres stratégies de mise en application de l'équité salariale.

Avant de prendre des décisions relatives aux méthodes et à la date de mise en vigueur de l'équité salariale, le gouvernement demandera le point de vue des gens d'affaires, des syndicats, des employeurs, des femmes et des autres secteurs de la collectivité. Dans cette perspective, la publication du livre vert sera suivie d'audiences publiques.

Le gouvernement devra tenir compte de la situation de l'économie ontarienne et de la position concurrentielle de la province sur les marchés internationaux lors de l'élaboration et de la mise en application des règlements. Ceci ne remet toutefois pas en question la nécessité de résoudre le problème de l'inégalité salariale. L'Ontario doit atteindre l'objectif de l'équité salariale pour les femmes et s'attacher à bâtir une société dans laquelle les femmes et les hommes seront traités également sur le lieu de travail.

Le ministre responsable de
la condition féminine,

Ian Scott

Novembre 1985

LIVRE VERT SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE DE SALAIRE

TABLE DES MATIÈRES

Page

Grandes lignes des différents chapitres i

I Introduction 1

II Le contexte du principe d'équité en matière de salaire ..8

- Importance croissante des femmes dans la population active
- Ségrégation professionnelle des femmes
- Facteurs qui contribuent à l'écart salarial entre les hommes et les femmes
- Perspective historique

III Questions posées par l'équité en matière de salaire 19

- Établissement
- Prédominance de l'un ou l'autre sexe
- Détermination de la valeur
- Définition du salaire
- Exceptions permises
- Rajustement des salaires

IV Modèles de mise en oeuvre d'une politique d'équité en matière de salaire 34

- Grands modèles de mise en oeuvre du principe d'équité en matière de salaire
- Deux étapes intermédiaires
- Modes possibles de mise en oeuvre des différents modèles

V Négociations collectives 47

- Méthode de comparaison
- Effets de l'équité en matière de salaire sur le processus de négociation
- Processus administratif et processus d'exécution

VI Coûts et impact économique 53

- Coûts
- Bénéfices
- Bilan des conséquences

VII Conclusion 59

Annexes
Glossaire
Bibliographie

GRANDES LIGNES DES DIFFÉRENTS CHAPITRES

Chapitre I
Introduction

L'engagement du gouvernement de l'Ontario envers tous les Ontariens en matière d'égalité des chances et de justice sociale est fondamental et inaltérable. Pour les femmes, ceci doit englober l'équité en matière d'emploi sous toutes ses formes. Il ne s'agit donc pas de remettre en cause le principe de l'équité salariale qui stipule qu'un travail d'égale valeur doit donner lieu à un salaire égal; seules les méthodes utilisées pour mettre en oeuvre ce principe et leur organisation dans le temps peuvent prêter à discussion et feront l'objet d'une décision finale.

Deux projets ont été entrepris dans ce domaine: un processus de mise en oeuvre du principe d'équité en matière de salaire au sein de la fonction publique de l'Ontario sous la direction du ministre du Travail, et ce Livre vert sur ses conséquences sur le secteur parapublic et le secteur privé, sous la direction du ministre délégué à la Condition féminine. Le Livre vert permettra de focaliser la discussion publique qui aboutira à l'élaboration d'un texte de loi sur le sujet.

Le gouvernement a décidé de fonder sa politique sur six prémisses fondamentales: seule la discrimination liée au sexe sera étudiée; seuls les employés de sexe féminin et les membres des professions à prédominance féminine pourront bénéficier d'un rajustement de salaire; l'équité en matière de salaire n'exigera pas que l'on ait affaire à des emplois de même valeur mais sera fondée sur un éventail de valeurs; les comparaisons seront limitées à un établissement employeur; les lois n'auront pas d'effet rétroactif et les réductions de salaire ne seront pas admises.

Chapitre II
Le contexte du principe d'équité en matière de salaire

Environ 40% des 2,1 millions de femmes qui font partie de la population active de l'Ontario sont célibataires, veuves ou divorcées et doivent subvenir seules à leurs besoins et à ceux de leur famille.

Bien que l'activité professionnelle des femmes augmente en durée, l'Ontario conserve une population active ségrégative dans laquelle 60% des travailleurs de sexe féminin sont regroupés dans 20 métiers sur 500. Un grand nombre de ces emplois se sont vu baptiser "travail de femme", étiquette discriminatoire à connotation salariale inférieure.

Il est difficile de déterminer quelle proportion de l'écart salarial entre les hommes et les femmes, lequel se chiffre à 38%, on peut espérer réduire par une politique d'équité salariale. Les estimations varient, mais la plupart des experts conviennent que cela pourrait combler au moins un quart du fossé total. Pour résoudre définitivement le clivage, il faudra d'autres politiques en matière, notamment, d'égalité devant l'emploi, de formation, et d'accès à des services de garde d'enfants à des prix raisonnables.

L'initiative du gouvernement en matière d'équité salariale est fondée sur le principe que la discrimination existante doit disparaître et reconnaît la nécessité d'effectuer des comparaisons entre des emplois dissemblables mais de valeur comparable.

L'Ontario a l'avantage de pouvoir bénéficier de l'expérience des autres instances qui ont déjà adopté des lois sur l'équité en matière de salaire ou les questions de valeur égale. Ce faisant, la province peut adopter une approche spécialement adaptée aux caractéristiques et aux besoins particuliers de l'Ontario.

Chapitre III
Questions posées par l'équité en matière de salaire

La mise en oeuvre d'une politique d'équité en matière de salaire exige que soient définies de façon claire et appropriée les expressions: établissement employeur et prédominance de l'un ou l'autre sexe.

Un système unique d'évaluation des salaires à l'échelle de l'établissement ne sera pas exigé et on estime que les méthodes d'évaluation des emplois en vigueur pourront être utilisées dans la plupart des cas si elles sont exemptes de préjugés sexistes.

Il faut trouver un moyen terme pour définir le salaire égal, quelque part entre une définition étroite de la rémunération qui ne tient compte que de l'argent gagné et une quantification de tous les avantages consentis.

Il faut prévoir des exceptions possibles à la politique d'équité salariale sur la base, par exemple, de l'ancienneté, du taux de rendement ou des pénuries de main-d'oeuvre.

En matière de rajustement des salaires, plusieurs possibilités sont passées en revue, chacune avec ses conséquences en matière de coût, de relèvement salarial subséquent et de procédure administrative.

Chapitre IV
Modèles de mise en oeuvre d'une politique d'équité en matière de salaire

Trois modèles de mise en oeuvre sont proposés: un modèle basé sur les plaintes, un modèle à base patronale et un modèle intégré.

Deux étapes intermédiaires sont également proposées qui peuvent servir de transition avant la mise en oeuvre définitive de l'un des grands modèles. Il s'agit de la conformité volontaire payée en retour par une période de grâce et de la conformité liée aux contrats, actionnée par le levier des deniers de l'État.

Les grands modèles sont discutés en termes de couverture, d'introduction progressive, de rappels de salaire, d'organe d'administration et de mécanismes concrets de mise en oeuvre.

Chapitre V
Négociations collectives

Le processus de négociation collective joue un rôle important dans la détermination de la rémunération en Ontario et ses rapports avec une politique d'équité en matière de salaire sont étudiés sous divers aspects: portée des comparaisons, mécanismes de mise en oeuvre, mesures coercitives et contraintes possibles.

Bien qu'il soit sans doute plus facile de limiter la portée des comparaisons à chaque unité de négociation et d'étudier séparément les fonctions

directoriales et autres exclusions, cela risque de limiter de beaucoup les possibilités de comparaison. Deux mécanismes de mise en oeuvre sont possibles: soit agir dans le cadre des négociations collectives ordinaires, soit faire appel à un processus séparé. Suivant le modèle adopté, la politique d'équité salariale pourrait avoir un certain impact sur les négociations qui s'ensuivront.

Chapitre VI
Coûts et impact économique

Il est absolument essentiel de réconcilier le problème posé par l'injustice que constitue depuis longtemps l'inégalité des salaires en Ontario et la viabilité économique du secteur des affaires et du secteur public de la province.

Les coûts de la mise en place d'une politique d'équité en matière de salaire comprennent les rajustements de salaire et les frais d'administration et varient suivant le modèle de mise en oeuvre et le calendrier adoptés.

L'exemple de l'administration fédérale canadienne semble indiquer que l'équité en matière de salaire se solde par un rajustement typique d'entre 2 000 $ et 3 000 $ par personne. Les lois du Manitoba relatives à la fonction publique limitent l'accroissement du compte de paie à 1% par an, avec un maximum de 4%.

Les employeurs pourraient avoir la possibilité d'étaler les coûts sur plusieurs années, de façon à les aligner sur la conjoncture économique. Cependant, les règlements imposés pourraient alors coûter davantage en cas de rappel de salaire.

Les avantages pourraient être économiques aussi bien que sociaux, avec amélioration de la productivité, baisse des frais de recrutement et de formation, accroissement de la dépense des consommateurs, et une population âgée rendue plus autonome par les répercussions sur les retraites du relèvement des revenus qui résulterait d'une politique d'équité salariale.

La mise en oeuvre définitive devrait être suffisamment souple pour qu'on puisse y apporter les ajustements nécessaires et suffisamment contraignante pour éviter toute remise à plus tard de l'élimination des injustices salariales.

Chapitre VII
Conclusions

Le Livre vert a présenté six prémisses fondamentales, divers modèles et mesures intérimaires touchant la mise en oeuvre du principe d'équité en matière de salaire; il a posé les questions qui demandent solution et discuté des conséquences d'une politique d'équité salariale sur l'économie de l'Ontario et sur le processus de négociation collective.

Les questions essentielles seront soumises à une vaste consultation publique bien que la mise en oeuvre définitive de l'équité salariale ne prête pas à discussion.

Les préoccupations de ceux qui allèguent que l'équité salariale n'a jamais été mise à l'essai sont sans fondement. L'Ontario a l'avantage de pouvoir bénéficier de l'expérience d'autres instances, au Canada et ailleurs, même si la priorité revient à nos besoins particuliers en matière de justice économique et sociale.

Les comparaisons entre les emplois seront limitées à un établissement employeur, et utiliseront, dans la plupart des cas, les méthodes d'évaluation de ce dernier, ceci pour rassurer ceux qui craignent qu'un système de fixation des salaires à l'échelle du secteur ou de la province soit à l'étude.

La politique d'équité en matière de salaire ne cherche nullement à nier l'importance des forces du marché dans le processus d'établissement des salaires. Ce serait d'ailleurs faire erreur. Les coûts entraînés par une telle politique peuvent être assumés et les avantages économiques et sociaux qui en découleront sont considérables.

Le gouvernement de l'Ontario espère que ce Livre vert donnera au public l'occasion de mieux comprendre la notion d'équité salariale et de participer à l'organisation de sa mise en oeuvre, en tablant sur ses conséquences positives et en réduisant au minimum ses aspects négatifs.

Les consultations publiques qui se tiendront sur la politique d'équité en matière de salaire reprendront un grand nombre des problèmes présentés dans ce Livre vert et il est certain que de nouvelles questions seront soulevées avant la mise en application.

Bien qu'il soit essentiel de procéder à une discussion publique et à un examen attentif de la notion d'équité salariale, il ne faut pas oublier que la nécessité de redresser l'injustice historique que constitue l'inégalité des salaires ne prête pas à discussion.

I. INTRODUCTION

L'engagement du gouvernement de l'Ontario envers tous les habitants de cette province en matière d'égalité des chances est fondamental et inaltérable.

Pour les femmes de l'Ontario, la route vers l'égalité des chances et la justice sociale passe par l'égalité économique. En retour, la route vers l'égalité économique passe par la véritable égalité des chances devant l'emploi sous tous ses aspects, notamment l'éducation et la formation, le recrutement, la promotion et la rémunération.

Le gouvernement de l'Ontario a pris un certain nombre d'initiatives pour mettre fin à l'inégalité économique dont les femmes sont victimes. Ces mesures, dans des secteurs comme l'action positive, la garde des enfants et la formation, tombent dans la catégorie de ce qu'il est convenu d'appeler l'équité en matière d'emploi.

L'équité en matière d'emploi est une expression qui a été utilisée pour la première fois par la juge Rosalie Abella dans le rapport de la Commission royale d'enquête soumis au gouvernement du Canada en 1984 et intitulé Égalité en matière d'emploi. L'expression recouvre un vaste ensemble de politiques et de pratiques en matière d'emploi et de mesures sociales destinées à éliminer les obstacles discriminatoires et à créer, concrètement, l'égalité des chances devant l'emploi.

Le Livre vert examine en détail l'un des éléments du principe de l'équité en matière d'emploi, celui que résume l'expression "à travail d'égale valeur salaire égal" - mesure destinée spécifiquement à redresser la sous-évaluation traditionnelle du travail des femmes. Le principe du salaire égal pour un travail d'égale valeur est fondé sur le postulat selon lequel, lorsqu'on prend en considération les facteurs non liés au sexe qui influencent le salaire, le travail accompli par les femmes dont la valeur est équivalente au travail accompli par les hommes dans le même établissement doit être payé de la même manière.

Le principe du salaire égal pour un travail d'égale valeur peut s'exprimer plus succintement par les termes "équité en matière de salaire" ou "équité salariale" et ce sont les expressions qui sont utilisées dans le présent Livre vert.

La notion d'équité en matière de salaire n'a rien de nouveau. Le Canada a ratifié la convention de l'Organisation internationale du travail en faveur de l'équité salariale en 1972. Depuis le milieu des années 1970, il existe au Canada, au palier fédéral et au Québec, des lois sur l'équité salariale dans les secteurs public et privé. Le Manitoba a adopté en 1985 une loi qui couvre la majorité de son secteur public. Les membres de la Communauté économique européenne sont tenus d'appliquer une politique d'équité en matière de salaire, et des projets dans ce domaine sont en cours dans de nombreuses instances des États-Unis. Les administrations qui ont adopté des lois sur l'équité salariale ont montré qu'il est possible de faire des comparaisons entre des emplois dissemblables, par exemple entre les conseillers en économie domestique et les experts-forestiers, et le personnel des cafétérias et des entrepôts.

Le gouvernement de l'Ontario a déclaré son intention de mettre en oeuvre le principe d'équité salariale dans les secteurs public et privé de l'économie, et a accordé à cette initiative une priorité très élevée. L'équité en matière de salaire est un objectif fondamental du gouvernement et sa réalisation, en ce qui concerne les femmes, ne prête pas à discussion. Seules les méthodes qui permettront d'y parvenir peuvent donner lieu à des débats en prélude aux décisions définitives. L'objectif général de l'équité salariale est irréfutable.

Deux processus d'élaboration et de mise en oeuvre du principe d'équité salariale ont été mis en branle: un projet d'équité salariale au sein de la fonction publique de l'Ontario sous la direction du ministre du Travail; et la préparation de ce Livre vert qui traite des différentes possibilités de mise en oeuvre dans le secteur parapublic et le secteur privé.[1]

---

1 En Ontario, le secteur parapublic couvre des groupes comme les sociétés de la Couronne, les municipalités et les commissions locales, les conseils scolaires, les collèges, les universités et les hôpitaux. Aux fins de ce document, cinq grands groupes du secteur parapublic - les collèges, les conseils scolaires, les hôpitaux publics, les municipalités et les universités - ont été examinés en détail afin d'en dégager un profil. On trouvera à l'Annexe 1 des renseignements sur ces cinq groupes. Le profil du secteur privé est présenté à l'Annexe 2.

Cette double approche reconnaît la complexité du principe d'équité en matière de salaire. Elle reconnaît également qu'il existe des différences parmi les employés qui devraient être prises en considération lors de la mise en oeuvre de l'équité salariale au sein de la fonction publique de l'Ontario, du secteur privé et du secteur parapublic. La fonction publique de l'Ontario, par exemple, n'a pas besoin de rivaliser avec d'autres industries offrant des produits ou services similaires; elle dispose d'une main-d'oeuvre très importante avec des systèmes codifiés de gestion du personnel et des salaires; elle est financée par les deniers publics et présente un pourcentage plus élevé de syndicalisation que l'ensemble de la population active de l'Ontario.

Le gouvernement reconnaît également qu'il ne peut pas demander plus aux autres employeurs que ce qu'il est prêt à entreprendre à titre d'employeur. C'est ainsi qu'il a introduit le programme d'action positive au sein de la fonction publique de l'Ontario en 1974 avant d'insister auprès des autres employeurs pour qu'ils adoptent des mesures similaires. Actuellement, le gouvernement est fermement décidé à mettre en oeuvre le principe d'équité salariale dans la fonction publique avant d'étendre ensuite ces mesures au secteur parapublic et au secteur privé.

En Ontario, la diversité des pratiques en matière d'emploi et de travail constitue un élément important de la force sociale et économique de la province. La politique d'équité en matière de salaire devra être mise en oeuvre de façon à étayer cette force, à préserver la compétitivité de l'Ontario et à conserver sa vigueur à l'économie.

L'élaboration d'une politique d'équité salariale doit tenir compte de nombreux éléments qui vont de la définition de l'équité en matière de salaire à des questions aussi spécifiques que la définition d'un "établissement" ou les rappels de salaire. Un certain nombre de ces questions sont en un sens "générales" et, comme telles, indépendantes du mode de mise en oeuvre choisi. Ce sont des corollaires de la définition de l'équité salariale adoptée pour le Livre vert: à savoir que <u>l'équité en matière de salaire signifie que, indépendamment des facteurs non liés au sexe qui influencent le salaire, le travail accompli par les femmes dont la valeur est équivalente au travail accompli par les hommes dans un même établissement doit être payé de la même manière</u>. Les définitions et les

possibilités couvertes par les "facteurs non liés au sexe", y compris le marché, font l'objet de consultations et de discussions importantes dans le présent Livre vert.

On peut prendre position de diverses façons sur ces sujets et sur les autres questions qui s'y rattachent et on en a tenu compte au moment d'élaborer ce Livre vert. Après réflexion, il a été décidé que la politique d'équité en matière de salaire serait fondée sur six prémisses fondamentales. Ces six prémisses sont les suivantes:

1. <u>L'objectif de la loi est de s'attaquer uniquement à la discrimination fondée sur le sexe</u>.

   Par définition, le principe d'équité salariale porte spécifiquement sur cette portion de l'écart salarial entre les hommes et les femmes attribuable à la discrimination fondée sur le sexe qui peut entrer en jeu lors de l'évaluation des emplois et de la détermination des salaires. Le principe n'a pas pour objet de s'attaquer aux problèmes généraux des faibles salaires ni à ce qui peut être perçu comme la rémunération injuste d'un employé par rapport à un autre. Il est généralement reconnu que le taux de salaire peut être influencé par des facteurs sans rapport avec le sexe, y compris l'ancienneté et l'excellence du rendement.

2. <u>Les comparaisons ne doivent porter que sur l'évaluation du "travail des femmes"</u>.

   L'équité salariale est un remède positif qui cherche à redresser un déséquilibre historique - le rapport entre le fait d'être femme et l'attribution d'un salaire inférieur. Les rajustements couverts par la loi seront donc limités aux employés de sexe féminin ou à ceux qui occupent des emplois à prédominance féminine. Seuls les employés de sexe féminin et les employés des deux sexes des secteurs d'emploi à prédominance féminine pourront bénéficier des rajustements consentis aux termes d'une loi sur l'équité en matière de salaire.

Ce principe est conforme au paragraphe 15 (2) de la Charte des droits et libertés du Canada qui permet au gouvernement de mettre en place des programmes spéciaux pour venir en aide aux groupes défavorisés sans porter atteinte à la garantie d'égalité prévue au paragraphe 15 (1). En fait, on peut soutenir que de telles mesures peuvent être nécessaires pour permettre aux membres des groupes défavorisés de jouir de l'égalité. Elles n'enfreignent donc pas le paragraphe 15 (1) mais, en fait, contribuent à sa mise en application.

3. "Égale valeur" ne signifie pas "valeur identique"

Par définition, la mise en oeuvre du principe d'équité salariale entraînera la comparaison entre des emplois dissemblables pour déterminer si lesdits emplois sont intrinsèquement de valeur égale (équivalente) pour l'employeur. La valeur égale est habituellement définie par rapport à une valeur composite où entrent en jeu la compétence, l'effort, la responsabilité et les conditions de travail. Il est important que le sens donné à la valeur égale reflète l'intention du principe d'équité salariale. L'expression ne doit pas être interprétée de façon étroite comme synonyme de "valeur identique" et exigeant une correspondance exacte entre les emplois comparés. On prévoit qu'il sera possible de mettre en jeu toute une gamme de similarités. C'est ainsi qu'il serait peut-être plus approprié de définir la notion examinée dans ce Livre vert par l'expression "valeur équivalente". "valeur similaire" ou "valeur comparable", ou toute autre expression qui permettrait de faire comprendre que la loi n'exigera pas, aux fins de conformité, qu'il y ait correspondance absolue entre les emplois des hommes et des femmes.

4. Les comparaisons doivent être faites au sein d'un établissement

La définition de l'équité en matière de salaire utilisée dans ce document limite les comparaisons au même "établissement", comme le fait la loi fédérale canadienne et les lois sur l'équité salariale adoptées par d'autres instances. Cela signifie que la comparaison des sexes ne doit s'effectuer qu'au sein d'un établissement particulier. La définition du terme "établissement" constitue donc une décision de politique critique. Les choix possibles en la matière et leurs conséquences sont étudiés plus en détail dans les chapitres III et V.

Il faut cependant noter une conséquence importante de presque toute définition du terme "établissement". Dans certaines organisations, il peut ne pas y avoir d'employés de sexe masculin ou de secteurs d'emploi à prédominance masculine avec lesquels comparer ce qui a été perçu comme un travail féminin sous-évalué. En d'autres termes, il ne sera pas possible de répondre à la question "sous-évalué par rapport à quoi?" Le gouvernement est conscient du problème posé par les faibles salaires dans certains établissements où les comparaisons ne sont pas possibles. On estime cependant que les remèdes à ce type de situation dépassent le cadre de ce Livre vert et devront relever d'autres politiques.

5. La loi ne sera pas rétroactive

La loi s'appliquera seulement aux situations telles qu'elles se présenteront après la date de sa promulgation. Toute loi sur l'équité en matière de salaire imposera des exigences nouvelles aux employeurs et il n'est pas raisonnable de s'attendre à ce que l'on se conforme à une loi avant qu'elle ne soit proclamée. Il ne sera pas possible de bénéficier d'un rajustement de salaire en redressement d'une sous-évaluation antérieure à la date de promulgation, et aucun remède ne pourra être consenti avant cette date. Toutefois, les employés pourront toujours bénéficier d'un rappel de salaire en compensation du refus de salaire égal pour un travail identique ou analogue aux termes des lois actuellement en vigueur.

6. La loi ne permettra pas de réduire les salaires pour satisfaire à ses exigences

À l'instar des lois en vigueur au palier fédéral, au Québec et au Manitoba ainsi que des lois sur la parité salariale actuellement en vigueur en Ontario, la loi sur l'équité en matière de salaire de l'Ontario contiendra une interdiction de réduire les salaires. Par exemple, si un secteur d'emploi à prédominance féminine, comparé à un secteur d'emploi à prédominance masculine, est jugé de valeur équivalente et que le taux de salaire des femmes est de 10 $ de l'heure par rapport à 12 $ de l'heure pour les hommes, la loi ne permettra pas

à l'employeur de satisfaire à l'exigence d'égalité entre les hommes et les femmes en ramenant le salaire des hommes à 10 $ ni en augmentant le salaire des femmes et en réduisant celui des hommes pour les établir l'un et l'autre à 11 $.

L'objectif de ce Livre vert est de sensibiliser davantage le public à la notion d'équité en matière de salaire et d'entamer la discussion sur les nombreux aspects de la mise en oeuvre dont il faut tenir compte pour faire de ce principe une réalité dans le secteur privé et le secteur parapublic.

Un Livre vert a pour objet de soulever des questions et d'indiquer les solutions possibles. C'est un bref survol des problèmes qui se posent et des diverses lignes de conduite que peut adopter un gouvernement. Un Livre vert ne cherche pas à répondre à toutes les questions qu'il pose. Les modes possibles de mise en oeuvre du concept d'équité salariale sont ouverts à la discussion. Les méthodes de mise en oeuvre n'ont pas encore été choisies.

En publiant ce Livre vert, le gouvernement veut donner l'occasion au secteur des affaires, aux syndicats, aux groupements féminins, au secteur parapublic, et en fait à tous les individus et groupes concernés, de faire connaître leur opinion sur la mise en oeuvre du principe d'équité en matière de salaire. Une série de consultations sera donc organisée et le public est invité à présenter commentaires verbaux et communications écrites. Ce processus permettra de tenir compte des intérêts de tous. Les conseils proposés lors de ces consultations aideront le gouvernement à formuler la loi sur l'équité en matière de salaire.

Au moment de se pencher sur la mise en oeuvre du principe d'équité salariale, il faut de toute évidence replacer cette initiative dans son contexte. Un certain nombre de facteurs doivent être pris en considération, parmi lesquels la participation des femmes à la population active; la ségrégation professionnelle; l'écart salarial entre les hommes et les femmes; la perspective historique, et l'expérience d'autres instances qui ont déjà adopté des lois sur l'équité salariale ou des politiques comparables, ou s'efforcent actuellement de le faire. C'est là le sujet du chapitre suivant.

II. LE CONTEXTE DU PRINCIPE D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE DE SALAIRE

L'engagement qu'a pris le gouvernement de l'Ontario envers l'équité salariale requiert que des mesures soient prises pour faire face à la sous-évaluation des emplois féminins engendrée par la ségrégation professionnelle et la discrimination en matière de salaire.

L'équité en matière de salaire n'est en soi que l'une des nombreuses mesures - services de garde d'enfants, action positive et programmes de formation, entre autres - destinées à aider les femmes à jouir d'un statut égal à celui des hommes par la pratique de l'équité dans tous les aspects de l'emploi. C'est une extension des textes qui exigent depuis longtemps qu'à travail essentiellement égal corresponde un salaire égal. L'équité salariale se démarque cependant du principe "à travail égal, salaire égal" car elle entraîne la comparaison de travaux dissemblables pour déterminer si les emplois sont d'égale valeur.

La meilleure façon de montrer à quel point de telles mesures sont nécessaires est d'examiner la participation des femmes à la population active, les phénomènes de ségrégation professionnelle et d'écart salarial et le contexte historique dans lequel s'inscrit la politique gouvernementale d'équité en matière d'emploi.

A. IMPORTANCE CROISSANTE DES FEMMES DANS LA POPULATION ACTIVE

Au cours des 25 dernières années, l'importance de la main-d'oeuvre féminine en Ontario (et en fait dans tous les pays industrialisés) a connu une extension numérique sans précédent. En 1985, il y a environ 2,1 millions de femmes au sein de la population active de l'Ontario.[1] Ceci représente un passage du simple au triple depuis 1961, époque où la population active féminine se chiffrait à 684 000 personnes.[2] En 1984, 57% des femmes de l'Ontario étaient employées,[3] taux considérablement supérieur à celui de

---

1 Statistique Canada, La population active, (juin 1985), catalogue 71-001 mensuel, tableau 3.

2 Statistique Canada, Moyennes annuelles de la population active, catalogue 71-529, tabulations spéciales.

3 Statistique Canada, La population active, (décembre 1984), catalogue 71-001 mensuel, tableau 59. Le taux de participation féminine est maintenant calculé en pourcentage de femmes dans la population active rapporté à toutes les femmes de 15 à 65 ans. Avant 1966, il était calculé sur la base de toutes les femmes entre 14 et 65 ans.

1961 qui s'établissait à 32%.[4] À l'heure actuelle, les femmes constituent approximativement 44% de l'ensemble de la population active.[5] Non seulement plus de femmes occupent actuellement un emploi rémunéré mais leur présence sur le marché du travail s'accroît en durée.

Les femmes sont de plus en plus nombreuses à demeurer dans la population active après s'être mariées et avoir eu des enfants. Parmi celles qui partent, une majorité réintègre le marché du travail une fois les enfants à l'école ou près d'y entrer. Ces femmes ont une espérance de vie de travail d'au moins 25 ans, malgré ce temps d'arrêt. Les femmes qui ne s'arrêtent pas de travailler passeront environ 45 ans au sein de la population active - tout comme les hommes.[6] Outre qu'elles entrent en plus grand nombre sur le marché du travail, les femmes participent également davantage aux programmes d'éducation et de formation.[7]

En Ontario, en 1981, 744 000 femmes, soit 40% de la population active féminine, étaient célibataires, veuves ou divorcées.[8] Elles étaient seules à subvenir à leurs besoins et souvent à ceux de leurs enfants et d'autres membres de leur famille. Par ailleurs, les recherches indiquent que les femmes mariées travaillent à l'extérieur de la maison afin d'apporter une contribution majeure au revenu familial. Les femmes ont accru le niveau de revenu des familles de l'Ontario et, en fait, ont réussi à sauver bien des familles de la pauvreté. Le travail des femmes a joué un rôle essentiel dans l'expansion du secteur des services, de la finance et de l'information.[9]

---

4 Statistique Canada, Moyennes annuelles de la population active, catalogue 71-529, tabulations spéciales.

5 Statistique Canada, La population active, (juin 1985), catalogue 71-001 mensuel, tableau 3.

6 Direction générale de la condition féminine de l'Ontario, Women in the Labour Force "Fact or Fiction", 1982.

7 On trouvera un profil plus complet à l'Annexe 3.

8 Statistique Canada, Division de l'enquête sur la population active (DEPA).

9 Jac-André Boulet et Laval Lavalle, L'évolution de la situation économique des femmes, étude préparée pour le Conseil économique du Canada (Ottawa: ministère des Approvisionnements et Services Canada, 1984).

La population active féminine est donc numériquement forte, engagée et essentielle. De grandes différences subsistent cependant au niveau des avantages économiques. La persistance et l'étendue du traitement différentiel des hommes et des femmes au niveau du travail est mise en évidence par de nombreux indicateurs, notamment la ségrégation professionnelle et l'écart salarial.

B. SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE DES FEMMES

La ségrégation professionnelle est partout présente dans la population active de l'Ontario. Les employés de sexe féminin sont concentrés dans un étroit créneau professionnel - environ 60% des travailleurs de sexe féminin sont regroupés dans 20 emplois sur 500, essentiellement dans les secteurs du travail de bureau, des ventes et des services.[10] Les travailleurs de sexe masculin, par contre, sont répartis de façon plus uniforme dans toute la structure professionnelle.[11]

Non seulement les femmes sont employées dans un nombre limité de professions mais elles dominent aussi numériquement un bon nombre de ces secteurs. En 1982, les femmes constituaient 98% des employés dans le secteur de la sténographie et de la dactylographie, 69% dans le secteur des services alimentaires et 92% dans le secteur des soins infirmiers. Par contre, 68% des professeurs d'université, 90% des ingénieurs et des architectes et 98% des ouvriers du bâtiment sont des hommes.[12] Ces emplois ont fini par être dénommés "travail de femme" et "travail d'homme". En d'autres termes, dans une population active ségrégative, les emplois finissent par obéir à des stéréotypes sexuels. Les effets néfastes d'une population active ségrégative ont été décrits dans le rapport publié en 1975 par la Conférence internationale du travail:

---

10 On trouvera à l'Annexe 2 une ventilation détaillée de l'emploi féminin par profession.

11 Statistique Canada, La population active, (décembre 1984), catalogue 71-001 mensuel, tableau 75. Voir Annexe 2.

12 Statistique Canada, Enquête sur la population active, emploi par sexe et profession (3 chiffres) Moyennes annuelles, Ontario, 1982. Données non publiées.

L'étiquetage des emplois est un processus à la fois dangereux et discriminatoire. Il aboutit à un recrutement sur la base du sexe plutôt que de la capacité et il perpétue des croyances non fondées sur les capacités et les incapacités des femmes au travail. Il crée une situation où le travail traditionnellement accompli par les hommes jouit d'un prestige plus grand et d'une rétribution supérieure tandis que le travail traditionnellement accompli par les femmes est moins prestigieux, moins bien payé et sous-évalué en permanence. Il n'y a là aucune logique interne.[13]

C. FACTEURS QUI CONTRIBUENT À L'ÉCART SALARIAL ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

L'indicateur désigné par l'expression "écart salarial" sert à déterminer dans quelle mesure les femmes sont moins payées que les hommes. Cet écart est habituellement exprimé comme la différence entre le salaire des hommes et celui des femmes exprimée en pourcentage du salaire de l'homme. En Ontario, la référence la plus courante indique un écart salarial de 38%.[14] Ceci est basé sur le salaire annuel moyen à plein temps en 1982 et signifie que le salaire brut moyen des femmes employées à plein temps dans la province s'établit à 62% du salaire moyen annuel brut des hommes employés à plein temps. L'écart est comparativement constant: en 1971, le salaire des femmes s'établissait à 60% de celui des hommes.[15]

Plusieurs facteurs contribuent à cet écart salarial. Ils sont illustrés dans le graphique suivant et comprennent les différences au niveau du nombre d'heures de travail, du taux de syndicalisation, du type d'éducation, de la ségrégation et de la discrimination professionnelles. En étudiant ces facteurs, on comprendra mieux ce que la politique d'équité salariale a pour but d'accomplir.

---

13 Bureau international du travail, Equality of Opportunity and Treatment for Women Workers (Égalité en matière d'emploi et de traitement pour les travailleurs de sexe féminin), Rapport VIII 20 (Conférence internationale du travail, 60 session, 1975).

14 Statistique Canada, Gains des hommes et des femmes, 1981 et 1982, catalogue 13-577 hors série, tableau 2. Pour cette donnée, un travailleur à plein temps est une personne qui a travaillé, essentiellement à plein temps, 50 à 52 semaines. Un employé à temps partiel est une personne qui a travaillé, essentiellement à temps partiel, 50 à 52 semaines, ou moins de 50 semaines.

15 Statistique Canada, Gains des hommes et des femmes, années choisies 1967-1979, tableau 2.

L'écart salarial: La différence entre le salaire des hommes et celui des femmes.

100% **Gains annuels moyens des hommes employés à plein temps en Ontario.**

Environ 5% dus à la discrimination salariale.

10% à 15% dus à la ségrégation professionnelle.

5% à 10% dus à des facteurs comme l'expérience de travail, l'éducation et le taux de syndicalisation.

15% dus à la différence du nombre d'heures de travail.

62% **Gains annuels moyens des femmes employées à plein temps en Ontario.**

Les composantes de l'écart salarial et les valeurs proportionnelles correspondant à chaque facteur ont fait l'objet d'un certain nombre d'analyses. On peut mentionner en particulier Gunderson, The Male-Female Earnings Gap in Ontario A Summary; Robb, "Earnings Differentials between Males and Females in Ontario 1971"; et Treiman, Hartmann et Roos, "Assessing Pay Discrimination Using National Data", dans Remick, ed., Comparable Worth and Wage Discrimination. On trouvera les références complètes dans la bibliographie.

Comme on l'a mentionné, lorsque seuls les gains annuels à plein temps sont comparés, l'écart salarial est de 38%. Si la comparaison s'étend à l'examen du salaire horaire moyen, il est de 22%.[16] Ce dernier calcul illustre la différence au niveau des heures passées au travail par les hommes et les femmes qui travaillent à plein temps. Certains des emplois occupés par les hommes et les femmes requièrent des degrés divers de formation et d'éducation. Il y a également des différences quantitatives et qualitatives au niveau de l'expérience de travail. Ces facteurs, auxquels s'ajoutent des taux de syndicalisation différents, rendent compte d'une autre portion de l'écart salarial, portion qu'il est plus difficile de mesurer que celle qui est attribuable aux gains horaires à plein temps ou à temps partiel.

La discrimination peut atteindre chacune des composantes de l'écart salarial total. Par exemple, les différences au niveau des heures de travail peuvent être l'expression d'une division injuste du travail dans la maison. Les différences dues aux facteurs liés à la productivité, comme l'éducation et la formation, peuvent être le résultat d'une procédure de sélection préalable à l'entrée sur le marché du travail. Ces facteurs dépassent cependant le cadre de la politique d'équité salariale.

Les études indiquent que l'on peut attribuer jusqu'à 10 des 38 points de l'écart salarial à la ségrégation professionnelle. Dans bien des cas, les femmes sont reléguées dans des emplois moins bien payés qui requièrent le même degré de compétence, d'effort et de responsabilité que les emplois occupés par les hommes mais ne sont pas rémunérés en conséquence. Cette sous-évaluation du "travail des femmes" est, jusqu'à un certain point, la conséquence du fait que les femmes, lorsqu'elles ont pénétré pour la première fois sur le marché du travail rémunéré, ont pris des emplois où le type de travail requis était semblable à ce qu'elles accomplissaient traditionnellement à la maison, comme les soins aux enfants et aux malades, et l'alimentation. Dans le cadre du foyer, ce type de travail n'était pas rémunéré ni sa valeur économiquement reconnue et le marché du travail a perpétué cet état de chose en fixant le salaire des femmes à des taux inférieurs. C'est à la portion de l'écart salarial qui peut être attribuée à cette sous-évaluation du travail des femmes que doit s'adresser la politique d'équité en matière de salaire.

16 Statistique Canada, Document de recherche de l'enquête sur la population active n° 38 - Données sur la rémunération horaire d'après l'enquête sur l'activité en 1981.

La ségrégation professionnelle comprend aussi la ségrégation des femmes dans des emplois qui requièrent moins de compétences, d'efforts et de responsabilités que les emplois occupés par les hommes. La politique d'équité salariale ne touchera pas ce dernier aspect de la ségrégation professionnelle.

Une dernière portion de l'écart salarial est due à la discrimination perpétrée au niveau des salaires par certains employeurs qui paient moins les femmes que les hommes, en dérogation aux lois en vigueur, alors qu'elles effectuent un travail identique ou analogue. Le fait que cette forme de discrimination salariale existe toujours indique que les mécanismes actuels ne sont pas efficaces. La mise en oeuvre de la politique d'équité en matière de salaire contribuera à réduire cette portion de l'écart salarial.

Bien qu'il soit de plus en plus accepté qu'il existe un rapport entre l'inégalité des salaires et la ségrégation professionnelle des femmes, le débat se poursuit sur la portion de l'écart salarial qui peut effectivement être attribuée à ce rapport. En conséquence, les experts diffèrent sur la portion de l'écart salarial qui peut être réduite par une loi sur l'équité en matière de salaire, bien que la plupart conviennent qu'elle pourrait dépasser un quart des 38 points de pourcentage. Les politiques relatives à l'équité salariale pourraient donc se solder par un relèvement du salaire moyen des femmes qui s'établirait ainsi entre 70% et 80% de celui des hommes.

L'engagement du gouvernement envers le principe d'équité en matière de salaire ne dépend pas de l'importance de l'écart salarial ou de la portion ou du pourcentage de cet écart qui peut être réduit par une politique d'équité salariale. Il repose bien davantage sur le fait qu'une certaine portion de l'écart salarial est attribuable à une discrimination qui n'a pas été éliminée par les initiatives actuelles en matière d'égalité des chances et de salaire égal pour un travail égal. Cette portion de l'écart salarial peut être réduite ou éliminée par une politique d'équité en matière de salaire.

---

17 Gunderson, Morley, The Male-Female Earnings Gap in Ontario: A Summary (Toronto: ministère du Travail de l'Ontario, 1982) et Robb, Roberta, "Earnings Differentials between Males and Females in Ontario, 1971", Canadian Journal of Economics (1981): 350-59.

La portion restante de l'écart salarial ne relève pas d'une politique d'équité en matière de salaire mais d'une stratégie vigoureuse et cohérente d'équité en matière d'emploi. En accord avec son engagement absolu à l'égard des éléments d'une telle stratégie, qui comprend l'équité salariale entre autres initiatives, le gouvernement fait actuellement des investissements considérables au niveau de l'éducation et de la formation, de l'accroissement des services de garde d'enfants et de l'aide accordée aux employeurs pour leurs programmes d'équité en matière d'emploi. L'équité en matière d'emploi deviendra une réalité lorsque les compétences des hommes et des femmes seront pleinement utilisées sur le lieu de travail. Les avantages que l'on pourra en retirer compenseront largement les efforts déployés et devraient aboutir à une réduction de la portion de l'écart salarial qui ne tombe pas sous le coup de la politique d'équité en matière de salaire.

D. PERSPECTIVE HISTORIQUE

Dans le passé, l'Ontario a adopté des lois contre la discrimination salariale et en faveur de l'égalité des chances devant l'emploi et s'est fait l'avocat des programmes d'action positive. Le Code des droits de la personne de l'Ontario comprend des dispositions sur l'égalité des chances et la Loi sur les normes d'emploi traite du principe de salaire égal pour un travail identique ou analogue . Le gouvernement de l'Ontario a préconisé une approche volontaire de la mise en oeuvre du programme d'action positive dans le secteur parapublic et le secteur privé; à cet égard, il a mis des services de consultation à la disposition des intéressés et, dans certaines instances du secteur parapublic, il a accordé des subventions d'encouragement.

Aux termes du Code des droits de la personne, il est interdit aux employeurs de faire preuve de discrimination pour des motifs divers et notamment le sexe, au niveau de l'emploi sous tous ses aspects. À l'origine, la discrimination sexuelle dans le domaine de l'emploi relevait de la loi intitulée Women's Equal Employment Opportunity Act qui entra en vigueur en 1970. La loi fut abrogée en 1972 et le sexe fut ajouté aux motifs de discrimination interdits du Code des droits de la personne de l'Ontario. Des pratiques comme les offres d'emploi pour "hommes" ou "femmes" ou le maintien de listes d'ancienneté séparées suivant le sexe sont en contravention avec le Code.

En 1951, l'Ontario a été la première instance du Canada à adopter une loi sur l'égalité des salaires. La loi intitulée The Female Employees Fair Remuneration Act exigeait des employeurs qu'ils offrent à leurs employés hommes et femmes un salaire égal pour un travail semblable ou égal effectué dans le même établissement. En 1962, ces dispositions furent intégrées au Code des droits de la personne de l'Ontario et, en 1968, elles furent transférées dans la Loi sur les normes d'emploi.

En 1970, une décision de la Cour d'appel de l'Ontario[18] aboutit à l'élargissement de l'interprétation de l'expression "travail égal". La décision jugea que les aides soignantes et les infirmiers effectuaient un travail égal aux termes de la loi bien que leur travail ne soit pas identique mais essentiellement le même. En 1974, l'article de la loi sur le salaire égal fut amendé pour remplacer "même travail" par "travail identique ou analogue".

En conséquence, les dispositions actuelles sur le salaire égal s'appliquent seulement aux cas où les hommes et les femmes accomplissent un travail identique ou analogue dans le même établissement.[19] De plus, non seulement le travail doit être identique ou analogue, mais il doit être semblable au niveau de chacun des facteurs suivants: compétence, effort, responsabilité et conditions de travail; par exemple, un travail "féminin" comportant plus de responsabilités mais requérant légèrement moins de compétence ne donne pas droit à un salaire égal aux termes de la loi.

Par contre, le principe d'équité en matière de salaire reconnaît que la plupart des hommes et des femmes s'acquittent de travaux différents et que certains travaux effectués par les femmes étant sous-évalués, il faut une base de comparaison de la valeur du travail qui dépasse ce que l'on entend par "travail identique ou analogue". Le principe d'équité salariale cherche à redresser la situation en permettant de comparer des emplois différents (c.-à-d. des emplois occupés essentiellement par des femmes et des emplois occupés essentiellement par des hommes). On trouve un exemple des types d'emploi qui peuvent être comparés dans le procès intenté contre

---

18 R. v. Howard et al. (1970), 13 D.L.R. (3d) 451.

19 Étant donné qu'une loi sur l'équité salariale ne peut pas couvrir toutes les situations d'emploi, il est approprié de conserver les dispositions actuelles sur la parité salariale.

la fonction publique fédérale qui supposait une comparaison entre des conseillers en économie domestique et des physiothérapeutes, à prédominance féminine, avec un groupe de travailleurs agricoles et forestiers, à prédominance masculine. La comparaison était basée sur un système d'évaluation des emplois qui permettait de mettre en parallèle des emplois différents. À la différence également de ce que prévoit la législation ontarienne actuelle sur la parité salariale, c'est la valeur totale d'un ensemble où entrent en jeu la compétence, l'effort, la responsabilité et les conditions de travail qui est utilisée pour définir le travail d'égale valeur. En conséquence, les emplois comparés peuvent être plus forts ou plus faibles sur un point particulier et rester équivalents dans l'ensemble.

La loi sur l'équité salariale ne suffira pas à elle seule à éliminer complètement l'écart salarial ou à intégrer totalement la population active. Elle constituera cependant un important pas en avant parce qu'elle s'appliquera aux emplois occupés par les femmes tels qu'ils existent maintenant plutôt que de chercher à atteindre l'égalité économique en préconisant une restructuration de la main-d'oeuvre. Les femmes ne devraient pas avoir besoin de pénétrer dans un secteur "masculin" pour se sentir valorisées en tant que travailleurs et jouir de la rétribution correspondante. Toute femme doit avoir droit à une rémunération appropriée aux exigences du travail, indépendamment du fait que celui-ci est effectué essentiellement par des femmes ou par des hommes.

La politique d'équité salariale ne s'attaque pas à des questions comme l'accès aux emplois non traditionnels, la nécessité d'accroître les programmes d'éducation, de formation et de recyclage, la promotion des femmes aux échelons supérieurs et des services adéquats de garde d'enfants à des prix raisonnables. Le gouvernement continuera donc de s'intéresser aux autres initiatives dans ces domaines et s'attaquera à ces questions par le biais d'autres stratégies. Ces autres stratégies sont nécessaires parce que c'est manquer de réalisme que d'espérer que l'écart salarial diminue "de lui-même" ou puisse être entièrement comblé par l'action positive, qu'elle soit volontaire ou obligatoire.

C'est en reconnaissance de ces faits que des politiques d'équité salariale ou visant des objectifs similaires ont déjà été mises en oeuvre dans

d'autres instances du Canada et des États-Unis, en Grande-Bretagne, en Australie et en Nouvelle-Zélande. Tous les membres de la Communauté économique européenne sont tenus de se conformer à ce principe et le Canada a ratifié en 1972 un engagement de l'Organisation internationale du travail envers le principe du salaire égal pour un travail d'égale valeur.

Au Canada, il existe des lois sur l'équité en matière de salaire dans les secteurs privé et public au palier fédéral et au Québec depuis le milieu des années 1970. Le Manitoba a récemment introduit une loi sur l'équité salariale qui couvre la fonction publique ainsi qu'un certain nombre d'organismes de la Couronne, d'hôpitaux et d'universités sélectionnés.[20]

Les instances qui ont déjà édicté des lois sur l'équité salariale ont dû s'attaquer à la question des coûts, à la nécessité de préserver la viabilité des forces économiques et au processus de négociation collective. L'Ontario a la chance de pouvoir bénéficier de leur expérience.

Des questions comme la définition du terme "établissement" et la prédominance de l'un ou l'autre sexe dans les catégories professionnelles constituent de toute évidence des aspects fondamentaux de toute politique d'équité salariale. Elles font l'objet du chapitre suivant, de concert avec différentes méthodes possibles d'évaluation des emplois.

---

20 On trouvera à l'Annexe 4 un résumé des initiatives prises au Canada, aux États-Unis et en Grande-Bretagne en matière d'équité salariale.

III. QUESTIONS POSÉES PAR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE DE SALAIRE

S'il est mis en oeuvre avec doigté, le principe d'équité salariale peut ajouter à la force économique et sociale de l'Ontario.

Il existe cependant un certain nombre de questions qui demandent réponse, notamment qui sera touché, comment la valeur sera déterminée et comment le salaire sera défini et relevé. Ce chapitre passe en revue ces questions, indique dans quel cas des décisions devront être prises et souligne la nécessité d'avoir recours à un processus de consultation sur la mise en oeuvre du principe d'équité salariale.

A. ÉTABLISSEMENT

C'est une des prémisses fondamentales que la mise en oeuvre de l'équité en matière de salaire sera limitée aux comparaisons au sein d'un établissement employeur.[1] On peut définir le terme "établissement" de différentes façons et lui donner un sens géographique, fonctionnel ou corporatif. La nature de l'établissement a une grande importance parce qu'elle définit le domaine où s'effectuera la comparaison des emplois.

Définition géographique

On pourrait utiliser des frontières géographiques spécifiques pour circonscrire le secteur dans lequel les comparaisons seront effectuées, c.-à-d. une municipalité, un secteur urbain, un comté, une province. En pratique, les agents des normes d'emploi de l'Ontario ont utilisé une définition géographique lorsqu'ils faisaient enquête sur les affaires en rapport avec la parité salariale.

L'utilisation d'une définition géographique, cependant, peut être restrictive et rendre les comparaisons difficiles. Par exemple, si l'on utilise les frontières municipales pour circonscrire le secteur géographique, les employeurs qui ont des entreprises dans différentes municipalités pourraient payer des salaires différents dans chaque

---

1 Voir les prémisses fondamentales au Chapitre I.

entreprise. Les employés ne pourraient pas se comparer aux travailleurs des autres municipalités, même s'ils accomplissent un travail de valeur égale pour le même employeur. D'autre part, si c'est une définition provinciale de l'établissement qui est utilisée, l'employeur peut se trouver limité dans l'usage qu'il fait des taux de salaires régionaux.

Définition fonctionnelle

Une définition fonctionnelle considérerait que les employés d'une même compagnie, couverts par un ensemble de politiques communes en matière de personnel et de rémunération, constituent un seul établissement. Cette approche pourrait englober toutes les entreprises d'un employeur dans la province d'Ontario, si un ensemble de politiques communes y sont appliquées. Cependant, si les pratiques d'un employeur en matière de personnel et de rémunération varient d'un lieu à un autre, la définition fonctionnelle ne permettra pas aux employés de se comparer aux travailleurs des autres entreprises même s'ils font un travail de valeur égale pour le même employeur. Les mêmes difficultés de comparaison se poseront si chaque convention collective applicable aux employés d'une même entreprise, dans le même lieu ou dans des lieux différents, constitue un ensemble différent de politiques en matière de personnel et de rémunération. Dans ce cas, il ne sera pas possible de faire des comparaisons d'une unité de négociation à une autre ou entre des employés syndiqués et non syndiqués.

Définition corporative

Une définition corporative exigerait de l'employeur qu'il paie des salaires égaux dans l'ensemble d'une corporation donnée. Ceci fournirait une vaste base de comparaison et permettrait d'aborder l'équité salariale de façon uniforme dans toutes les entreprises d'un seul employeur. Bien que la corporation puisse dépasser les frontières de l'Ontario, les comparaisons effectuées aux termes de l'équité salariale seraient limitées aux emplois situés dans la province. Bien que cette définition du terme "établissement" apparaisse valide, son efficacité se trouverait limitée si les employeurs cherchaient à contourner la loi en restructurant une corporation.

Questions connexes

Dans le secteur privé, des questions supplémentaires se posent. Par exemple, dans le cas des concessions, il faut décider si chaque concession de l'entreprise constitue un établissement autonome ou si des comparaisons peuvent être faites entre toutes les concessions. Les entreprises à succursales dont certaines unités sont syndiquées et d'autres non posent un autre type de problème. Dans le secteur parapublic, les négociations collectives aboutissent à des pratiques d'établissement des salaires à l'échelle de toute l'organisation, ce qui complique la définition du terme "établissement".

En conclusion, la définition finale devra tenir compte aussi bien de la diversité des pratiques que des besoins des employés de sexe féminin.

B. PRÉDOMINANCE DE L'UN OU L'AUTRE SEXE

Une autre définition essentielle à la mise en oeuvre de l'équité salariale est celle de la prédominance de l'un ou l'autre sexe car, même s'il est possible que les employés déposent des plaintes individuellement, les comparaisons auront tendance à se faire entre les professions à prédominance masculine et féminine. La question de la prédominance d'un sexe se pose ainsi de deux façons. D'une part, il faut déterminer si la profession moins bien payée est à prédominance féminine. D'autre part, il faut déterminer si la profession mieux payée est à prédominance masculine. Si l'on répond aux deux questions par l'affirmative, la comparaison aux termes du principe d'équité salariale peut s'effectuer.

La fixation d'un seuil trop élevé pour l'établissement de la prédominance peut arbitrairement empêcher des employés de bénéficier de la loi. Un seuil trop bas risque d'imposer un fardeau trop lourd à l'employeur. Pour être viable, la définition de la prédominance de l'un ou l'autre sexe semble devoir contenir une indication de la différence numérique qui servirait à désigner les groupes à prédominance masculine et féminine. En outre, il semble nécessaire d'ajouter une disposition pour veiller à ce que les variations temporaires ou historiques des tendances de l'emploi n'aient pas pour effet d'exclure des emplois qui feraient autrement légitimement partie du groupe. D'autres instances ont proposé ou utilisé un certain nombre de solutions pour établir à quel niveau décider qu'il y a prédominance d'un sexe dans certains groupes. Par exemple:

- La Commission canadienne des droits de la personne a proposé une échelle mobile basée sur la taille de la population d'employés. Les niveaux proposés pour les groupes à prédominance féminine et masculine sont les suivants:

Moins de 100 employés	70%
100 à 500 employés	60%
Plus de 500 employés	55%

- Une étude comparable commandée par l'État de New-York examine les groupes à prédominance de l'un ou l'autre sexe à partir d'une formule statistique, laquelle établit, pour les groupes de l'État de New-York, la prédominance féminine à un niveau immédiatement supérieur à 68%.[2]

- La loi récemment adoptée au Manitoba a fixé à 70% le niveau de prédominance en se réservant la possibilité d'ajouter par négociation des groupes supplémentaires ou de fixer d'autres normes par règlement. L'application de la norme des 70% par le gouvernement de l'Ontario aurait pour effet d'exclure des dispositions législatives sur l'équité salariale certains travailleurs employés dans des établissements de soins (prédominance féminine de 63% à 65%).

Au-delà de la situation actuelle, il faut se demander si l'on devrait tenir compte des tendances passées en matière de prédominance de l'un ou l'autre sexe. Bien qu'il soit possible qu'un groupe professionnel ne soit plus à prédominance féminine, les faibles salaires peuvent être attribuables à une prédominance féminine passée. Il est difficile de déterminer dans quelle mesure la présence des femmes influence la structure salariale. Cependant, un bas niveau de prédominance masculine (par exemple 55%) accroît la possibilité que la faible rétribution actuelle d'une profession soit le résultat d'une prédominance féminine passée ou d'une importante proportion féminine actuelle (45%).

---

2 Voir Ronnie Steinberg, "Identifying Wage Discrimination and Implementing Pay Equity Adjustments" dans U.S. Commission of Civil Rights, Comparable Worth: Issues for the 80's vol. 1 (Washington, D.C.: U.S. Government Printing Office, 1984) 99-115, pour une description de l'étude de New-York.

Comme de tels changements risquent d'être temporaires, les directives fédérales proposent l'établissement d'une période de stabilisation spécifiée pendant laquelle la situation devra être conforme aux exigences relatives à la prédominance avant qu'une plainte puisse être déposée. Cependant, le contrôle d'une telle période de stabilisation peut s'avérer difficile.

On pourrait prévoir, dans le cadre de la loi, des niveaux spécifiques de prédominance comme la norme des 70% du Manitoba et les échelles proposées par le gouvernement fédéral. La loi pourrait aussi comporter une formule, comme l'approche adoptée par l'étude de l'État de New-York. La première suggestion couvrirait toutes les entreprises car tous les employeurs utiliseraient la norme imposée par la loi. La seconde suggestion produirait des résultats spécifiques par organisme, chaque employeur calculant la prédominance de l'un ou l'autre sexe dans son établissement à partir de la formule prévue par la loi. Une autre possibilité, incluse par le Manitoba, est de laisser employeurs et employés négocier les questions de prédominance. Cette approche a pour elle la souplesse mais elle pourrait aboutir à des différences entre entreprises similaires et risque de ne pas être appropriée dans un contexte non syndiqué.

De toute évidence, il est important de dispenser des conseils adéquats et appropriés aux employeurs, aux employés ou à leurs agents en termes de ce qui constitue la prédominance de l'un ou l'autre sexe, tout en préservant la souplesse nécessaire pour faire face aux variations des tendances de l'emploi.

C. DÉTERMINATION DE LA VALEUR

Méthodes d'évaluation des emplois

L'expression "évaluation des emplois" fait référence au processus utilisé par les employeurs pour déterminer la valeur comparative d'un emploi particulier ou d'un groupe d'emplois au sein d'un organisme. Les méthodes d'évaluation des emplois visent à équilibrer l'équité intérieure avec l'équité extérieure, c.-à-d. qu'elles sont utilisées pour établir des rapports de salaire équitables entre les emplois occupés au sein d'une entreprise tout en veillant simultanément à ce que les salaires reflètent les conditions qui prévalent sur le marché. L'équité en matière de salaire, composante de l'équité intérieure, introduit une troisième dimension dans les analyses conventionnelles d'évaluation des emplois.

Jusqu'à maintenant, les comparaisons d'emplois se sont habituellement limitées à des types de travail similaires (c.-à-d. travail égal). La mise en oeuvre de l'équité salariale exigera que des comparaisons soient établies entre des emplois dissemblables pour décider si, sur la base des mêmes normes d'évaluation, ils sont d'égale valeur pour l'employeur.[3] Lors des comparaisons entre les travaux de valeur égale, les systèmes d'évaluation des emplois et les normes appliquées pour déterminer la valeur seront, dans la mesure du possible, ceux de l'employeur.

Les employeurs ont recours à divers systèmes d'évaluation des emplois. Suivant le type d'emploi évalué, la taille de l'organisme employeur ou le mode d'évaluation adopté par l'employeur, ces systèmes peuvent servir de base à trois approches fondamentales: une comparaison universelle de tous les emplois, une comparaison des emplois au sein de certains groupes professionnels (familles d'emplois) et une comparaison des contributions et attributs individuels (basés sur l'employé). Les comparaisons peuvent s'avérer difficiles dans un établissement qui utilise à la fois l'approche basée sur l'emploi et l'approche basée sur l'employé. Par exemple, un secteur technologique de pointe pourrait utiliser une approche basée sur l'emploi pour le personnel administratif et une approche basée sur l'employé pour les chercheurs. Aux fins d'équité salariale, un employeur aurait besoin d'une méthode appropriée de comparaison des emplois évalués par ces deux méthodes.

Les systèmes existants d'évaluation des emplois peuvent être utilisés pour évaluer la valeur égale dans la mesure où l'approche employée est exempte de préjugés sexistes et peut s'appliquer à différents types d'emploi. Mais cela ne permet pas de résoudre toutes les questions. Les employeurs peuvent par exemple avoir des plans multiples, un plan simple ou ne pas avoir de plan du tout. Il faut tenir compte de ces différences.

---

3 Diverses instances ont acquis une expérience considérable dans la comparaison d'emplois dissemblables. La Commission canadienne des droits de la personne a comparé des travailleurs de sexe féminin employés dans les services généraux (cafétéria, blanchissage et services personnels) à des travailleurs de sexe masculin employés dans les entrepôts, le bâtiment et les centres de détention, et des conseillers en économie domestique à des travailleurs agricoles et forestiers.

Il n'est guère probable qu'il existe une méthode unique d'évaluation des emplois qui se révèle le meilleur moyen de mettre en oeuvre l'équité salariale en Ontario. Les autres instances ont utilisé ou modifié les systèmes existants d'évaluation des emplois suivant leurs besoins.

Le Minnesota, par exemple, a basé les rajustements effectués par l'État aux termes de l'équité en matière de salaire sur un système de points qui avait été appliqué plusieurs années avant que le groupe de travail sur l'équité salariale ne soit créé. Une étude approfondie de la fonction publique de l'État de New-York s'est servi de techniques d'enquête très complètes pour déterminer les caractéristiques des emplois et dépister tout préjugé sexiste. La Commission canadienne des droits de la personne utilise un autre système tout préparé d'évaluation des emplois pour juger les cas qui lui sont soumis si l'employeur n'a pas de système approprié en place. Ce dont on a sans doute besoin en Ontario, c'est de normes minimales que les employeurs puissent appliquer à tout système d'évaluation des emplois déjà en vigueur. La discussion suivante porte sur certaines des questions que pose la mise en place de ce type de normes.

Conséquences sur les pratiques en vigueur chez l'employeur

L'évaluation des emplois prévue par la loi.

Il n'est guère probable qu'une seule méthode d'évaluation des emplois puisse être appliquée dans tout l'Ontario; un système général d'évaluation des emplois ne sera pas non plus exigé. Vouloir imposer une méthode unique serait manquer de réalisme et se comporter sans nécessité de façon abusive, et un système général aurait des effets négatifs sur les employeurs moins importants.

Calibres universels.

Il faudra des systèmes qui puissent, le cas échéant, s'appliquer à des emplois dissemblables aux fins de comparaison. Il peut s'agir des propres systèmes de l'employeur, d'un nouveau système qui pourra être spécifiquement mis au point à cette fin ou d'un système général qui est actuellement disponible sur le marché. Cela signifie que la Commission canadienne des droits de la personne peut utiliser divers plans si l'employeur n'a pas de système approprié en place.

Normes exemptes de préjugés.

Les préjugés culturels touchant la discrimination devant l'emploi risquent d'affecter la rémunération par le biais de la description et de l'évaluation de l'emploi. L'une des façons de réduire les préjugés sexistes dans ces systèmes consiste à fixer des normes minimales qui permettent aux employeurs d'évaluer leurs pratiques et de veiller, dans la plus grande mesure possible, à ce que leurs plans soient exempts de tout préjugé. Ces normes pourraient couvrir un certain nombre de secteurs.

Réduction des préjugés sexistes.

L'objectif d'une évaluation des emplois exempte de préjugés est de garantir l'élimination des pratiques qui aboutissent à une sous-évaluation du travail des femmes. En cas de comparaison, les systèmes d'évaluation des emplois déjà en place ne seront pas touchés par la loi sur l'équité en matière de salaire pourvu qu'ils soient exempts de préjugés, qu'ils soient appliqués de façon cohérente et fiable et que les résultats qu'ils produisent soient justes et valides.

Le dépistage des préjugés sexistes et leur élimination du processus d'évaluation sont importants si l'on veut que la politique d'équité en matière de salaire soit appliquée avec efficacité. Cela suppose une révision continue de ce qui suit:

i) <u>Instruments de collecte des données</u>

La méthode de collecte des données retenue doit tenir compte des différences entre les emplois à prédominance masculine et féminine; par ex., en milieu hospitalier, un questionnaire comportant de nombreuses questions sur les responsabilités financières mais peu sur les responsabilités en matière de soins aux patients ne permettrait pas d'obtenir le niveau de neutralité nécessaire en matière de sexe.

ii) <u>Définition des facteurs</u>

Étant donné que la plupart des emplois seront comparés en termes de facteurs donnant lieu à rétribution comme la compétence, l'effort, la responsabilité et les conditions de travail, il est essentiel que

soient éliminées toutes interprétations sexistes de ces termes. Par exemple, le plan d'évaluation des emplois d'une usine pourrait décrire le facteur de risque en termes de possibilités d'accidents industriels sans prévoir le risque d'infection que pourrait comporter le travail de l'infirmière de l'usine. Un autre aspect des conditions de travail pourrait porter sur le caractère peu agréable de l'environnement ou sur le bruit ou la saleté. Là aussi, on pourrait omettre de mentionner l'exposition à la saleté et à la souffrance humaine que comporte le travail de l'infirmière. Ce dernier se trouverait ainsi sous-évalué au niveau de ces deux aspects des conditions de travail.[4]

iii) Systèmes basés sur l'employé

Le recours à des "facteurs" basés sur l'employé (par opposition aux facteurs habituels de compétence, d'effort, de responsabilité et de conditions de travail) offre des risques considérables de préjugés sexistes. Dans un tel système, c'est le sujet qui compte et non l'emploi.

iv) Systèmes de points

La pondération de différents facteurs et sous-facteurs offre des risques considérables de préjugés sexistes, particulièrement dans la façon dont les points sont assignés. Par exemple, les efforts physiques que doit déployer une infirmière pourrait se voir attribuer moins de points que celui du personnel d'entretien.

v) Préjugés de l'estimateur

Les estimateurs eux-mêmes, à moins d'être spécifiquement sensibilisés aux risques de préjugés sexistes, peuvent se faire l'écho d'attitudes sociales marquées par ce type de préjugés: par ex., "les femmes sont

4 Voir Helen Remick, "Major Issues in a priori Applications" et "Dilemmas of Implementation: The Case of Nursing" dans Remick, ed., Comparable Worth and Wage Discrimination: Technical Possibilities and Political Realities (Philadelphia: Temple UP, 1984).

habituées à faire ce genre de travail. Les soins aux enfants leur sont une seconde nature." Ce type de préjugé empêche d'apprécier à leur juste valeur les compétences et l'expérience nécessaires pour accomplir certaines tâches.

Les mesures effectuées doivent être valides, et les renseignements sur le contenu de l'emploi recueillis avec exactitude et fiables, les mêmes renseignements étant obtenus auprès de différents titulaires d'emplois. Ces conditions ne seront réunies que si le choix de l'échantillon des titulaires est juste, l'échantillon des intitulés d'emploi représentatif, le questionnaire bien construit, les échelles touchant la pondération des facteurs élaborées comme il se doit et les facteurs d'emploi pertinents.

D. DÉFINITION DU SALAIRE

Le terme salaire, ou rémunération, englobe généralement un certain nombre de composantes: salaire direct, heures supplémentaires, disponibilité, allocation de mérite, primes, participation aux bénéfices, vacances, congés d'études, congés de maternité, paiement des assurances, pensions et revenus casuels. Dans certains cas, ces paiements sont exigés par la loi mais la plupart dépassent les exigences minimales.

Il faudra déterminer ce qui est entendu par l'expression "salaire égal" aux termes de la loi. Par exemple, la convention de l'Organisation internationale du travail dont l'un des objectifs est l'équité en matière de salaire envisage de donner au terme "salaire" une définition qui dépasse les simples gains. Le gouvernement fédéral a adopté un système de "rémunération totale" qui comprend le calcul de tous les paiements quantifiables octroyés aux employés dans les groupes en cause. Au palier fédéral, les rajustements de salaire consentis aux termes de l'équité salariale sont en conséquence effectués indépendamment des autres relèvements. Le Québec, par contre, définit le salaire en termes de gains seulement.

La limitation au seul salaire pourrait signifier que les employeurs peuvent se soumettre à la loi tout en conservant aux emplois masculins des avantages sociaux supérieurs; ou en excluant des sources de revenu importantes du calcul du "salaire égal", par ex. les avantages imposables que procure la jouissance d'une voiture de l'entreprise ou les primes de productivité offertes à un groupe masculin et pas à un groupe féminin semblable.

L'adoption d'une méthode de "rémunération totale" entraîne des coûts considérables ainsi que de sérieux exercices de définition. Du côté des employés, il est important de minimiser le délai de mise en oeuvre de ce qui peut déjà sembler un processus bien lent; du côté des employeurs, c'est la nécessité de se livrer à des calculs compliqués qu'il faut chercher à limiter.

Aux fins de mise en oeuvre du principe d'équité en matière de salaire, on peut donc considérer que toutes les formes de rémunération doivent être, au moins théoriquement, mises en cause. Cependant, dans la mesure où l'accès des employés aux différents avantages est le même, il ne sera pas nécessaire d'effectuer d'autres rajustements. Là où le traitement des employés diffère alors que les conditions sont similaires, il pourra être nécessaire de redresser les pratiques en vigueur. Afin d'aider les employeurs, l'organe d'administration de l'équité salariale pourrait publier des directives indiquant quels avantages sociaux doivent faire l'objet d'une révision.

E. EXCEPTIONS PERMISES

Même si les emplois sont de même valeur, il est possible que les employés ne reçoivent pas le même salaire, même aux termes de la loi sur l'équité en matière de salaire. Les différences peuvent être attribuables à divers facteurs que le texte législatif peut spécifier sous forme d'exceptions. Suivant le modèle de mise en oeuvre adopté, les comparaisons peuvent être faites entre des individus ou entre des groupes d'employés. Ceci peut à son tour avoir un effet sur le type d'exception qui peut s'appliquer.

L'ancienneté et les "salaires étoilés", par exemple, ne sont applicables que si on a recours à des comparaisons entre employés individuels comme c'est le cas dans le modèle basé sur les plaintes.

Des exceptions comme les pénuries de main-d'oeuvre sont applicables aux comparaisons en termes d'individus ou de groupes.

L'ancienneté peut justifier le salaire supérieur d'un employé en récompense de son expérience et de ses années de service auprès d'un employeur. Une différence de salaire basée sur l'ancienneté peut être acceptable si le principe d'ancienneté est appliqué de façon uniforme, sans préjugés sexistes.

Les exceptions acceptables, à supposer qu'elles s'appliquent de façon uniforme, sont les suivantes:

- o les systèmes d'ancienneté, fondés en partie sur la durée du service;
- o les systèmes d'évaluation du rendement, fondés en partie sur l'excellence individuelle;
- o les "salaires étoilés", expression qui signifie que le taux de salaire d'un employé sera protégé même s'il est rétrogradé;
- o les périodes de formation pendant lesquelles le salaire est inférieur car il est basé sur un emploi alors que l'employé se prépare à un autre;
- o les taux de salaires régionaux qui font écho à la situation sur le marché du travail local.

Pour attirer ou garder des employés, un employeur peut être amené à leur offrir des indemnités face à des circonstances extérieures comme une pénurie temporaire de main-d'oeuvre ou l'imposition de certains taux à l'ensemble de la branche d'industrie par suite de négociations collectives par secteur. Dans la mesure où les employeurs peuvent prouver qu'ils n'ont pas de prise sur ces circonstances qui affectent l'ensemble de la profession dans la région géographique en cause, les emplois en question peuvent bénéficier d'une exemption. S'il s'agit d'une pénurie de main-d'oeuvre, la durée anticipée de cette dernière doit être prise en considération et les critères appliqués de façon uniforme sans égard au sexe des employés. En outre, les employeurs doivent pouvoir prouver qu'ils satisfont par ailleurs aux objectifs du principe d'équité salariale. Si un employeur satisfait à ces exigences, on n'a plus besoin de craindre que les pénuries de main-d'oeuvre soient utilisées pour contourner la loi sur l'équité en matière de salaire.

Les employeurs qui demandent à bénéficier d'une exception devront prouver que cette dernière est appliquée hors de toute considération de sexe. On pourrait donner à l'employé la possibilité de contester la demande d'exception de l'employeur et ce serait à l'organe décisionnaire de rendre un jugement. On pourrait publier des directives qui aideraient l'employeur à mettre en oeuvre les exceptions approuvées et permettraient à l'employé de déterminer si elles sont appliquées conformément aux dispositions de la loi.

F. RAJUSTEMENT DES SALAIRES

L'objectif de la loi sur l'équité en matière de salaire est d'éliminer la portion de l'écart salarial qui est due à la ségrégation professionnelle et la sous-évaluation concomitante du travail des femmes. Au moment de procéder à un rajustement de salaire, les questions qui se posent touchent la nature dudit rajustement et l'augmentation de salaire nécessaire pour satisfaire aux exigences de la loi.

On peut envisager à cet effet un certain nombre de possibilités qui tombent essentiellement dans deux catégories:

a) Les rajustements effectués à la suite des plaintes déposées par des employés de sexe féminin et qui supposent l'identification d'un emploi-cible masculin spécifique. Cette approche présume que des rajustements soient effectués en réponse à chaque plainte déposée. Il lui manque les éléments de révision et de rajustement systématiques présents dans l'autre catégorie.

b) Les rajustements qui seront apportés, à la suite des révisions effectuées à l'échelle des établissements, au travail des femmes par rapport au travail des hommes et parfois également au travail effectué par des groupes mixtes. Les tendances qui se dégagent des résultats sont semblables, que l'on utilise des groupes masculins ou mixtes; cependant, le niveau réel de rajustement sera inférieur si l'on adopte les groupes mixtes. Aux fins de discussion, ce document s'attache aux rajustements effectués par rapport aux emplois et aux salaires des secteurs à prédominance masculine.

Les options principales en la matière comprennent un relèvement des salaires:

- à concurrence du salaire masculin comparable minimal;
- à concurrence du salaire masculin comparable moyen;
- à concurrence du salaire masculin comparable maximal;
- par le biais d'un montant ou d'un pourcentage égal à la différence entre les taux de salaire moyens des hommes et les taux de salaire moyens des femmes.

L'exemple suivant illustre le niveau de rajustement envisagé suivant que l'on choisit de s'aligner sur le taux de salaire moyen, minimal ou maximal des employés de sexe masculin effectuant un travail comparable. Le rajustement en dollars ou en pourcentage fera l'objet d'une discussion séparée. Dans l'exemple qui suit, tous les emplois sont de valeur égale.

Emplois	Salaires horaires	Taux masculin minimal	Taux masculin moyen	Taux masculin maximal
Masc. 3	20 $	20 $	20 $	20 $
Masc. 2	17 $	17 $	17 $	17 $
Masc. 1	14 $	14 $	14 $	14 $
Fém. 2	13 $	14 $	17 $	20 $
Fém. 1	10 $	14 $	17 $	20 $

* Masc. 2 représente la moyenne entre les taux payés à Masc. 1 et Masc. 3.

Avant d'adopter l'un ou l'autre de ces modèles, il faut réfléchir aux conséquences que cela entraîne dans les domaines suivants: les coûts qui s'élèvent parallèlement au taux de rajustement; la réaction des travailleurs masculins moins payés si le relèvement effectué aux termes de l'équité salariale se solde par l'attribution d'un salaire supérieur aux travailleurs de sexe féminin comparables; et la complexité de la mise en oeuvre.

La quatrième possibilité, le relèvement du salaire des employés de sexe féminin par l'attribution d'un montant ou d'un pourcentage égal à la différence entre les taux de salaire masculins moyens et les taux de salaire féminins moyens aura des conséquences quelque peu différentes.

Comme dans l'exemple précédent, les emplois illustrés dans le tableau suivant sont supposés être de valeur égale. La différence entre les taux de salaires masculins moyens et les taux de salaires féminins moyens est de 32%. Chacun des emplois féminins bénéficierait donc d'une augmentation de 32%. À la suite d'un tel rajustement, Fém. 1 ne sera toujours pas payée autant qu'un employé masculin faisant un travail de valeur égale alors que Fém. 2 sera payée légèrement plus que le taux de salaire masculin moyen.

	Travail horaire	Salaires rajustés (32%)
Masc. 2	20 $	S/O
Masc. 1	14 $	S/O
Fém. 2	13 $	17,16 $
Fém. 1	10 $	13,20 $

RÉSUMÉ

Ce chapitre a permis d'examiner un certain nombre des questions qui se posent au moment de mettre en oeuvre une politique d'équité en matière de salaire. Un grand nombre de ces questions sont complexes et ne seront pas résolues à l'unanimité. En dernière analyse, cependant, l'objectif de la loi sur l'équité en matière de salaire est d'éliminer la sous-évaluation systémique du travail des femmes.

Compte tenu de la diversité des conditions d'emploi en Ontario, il faudra envisager diverses méthodes de mise en oeuvre du principe d'équité salariale. On trouvera au chapitre suivant divers modèles proposés à cette fin.

IV. MODÈLES DE MISE EN OEUVRE D'UNE POLITIQUE D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE DE SALAIRE

Il y a plusieurs façons de mettre en oeuvre le principe d'équité salariale. Les différentes méthodes reconnaissent la diversité des pratiques en vigueur en Ontario en matière d'emploi et de travail et elles ont la rémunération équitable pour objectif commun. Même si d'autres instances ont déjà amorcé la mise en place d'une politique dans ce domaine, particulièrement dans le secteur public, nous devons nous garder d'effectuer une simple transplantation. Les approches élaborées dans d'autres instances font écho aux valeurs et aux exigences qui y ont cours; elles ne correspondent pas nécessairement aux valeurs et aux exigences de l'Ontario. Le gouvernement a l'intention d'adopter une méthode qui tienne compte des points forts et des besoins de tous les secteurs de la province.

Trois grands modèles sont ici proposés. Chacun d'eux (ou ses variantes) peut être mis en oeuvre immédiatement ou par étapes. En conséquence, on envisage aussi deux étapes intermédiaires. La brève description des grands modèles et des étapes intermédiaires est suivie d'une comparaison des différents modes de mise en oeuvre.

Quel que soit le modèle choisi, les prémisses fondamentales décrites au chapitre I s'appliquent. Les autres préoccupations, qui feront l'objet d'une étude séparée au chapitre III, ne sont pas liées à une approche particulière mais elles s'appliquent également, quelle que soit l'approche adoptée pour mettre en oeuvre le principe d'équité salariale.

A. GRANDS MODÈLES DE MISE EN OEUVRE DU PRINCIPE D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE DE SALAIRE

Les trois grandes méthodes de mise en oeuvre examinées aux fins d'illustration sont le modèle basé sur les plaintes, le modèle à base patronale et le modèle intégré. Elles sont présentées en termes très généraux. Leurs diverses possibilités de mise en oeuvre sont étudiées plus en détail dans la section suivante.

1. Le modèle basé sur les plaintes

Conformément à ce modèle, l'employé individuel ou le groupe d'employés qui estime qu'un employeur n'a pas respecté le principe d'équité salariale pourrait déposer une plainte à ce sujet. Les plaignantes seraient tenues de prouver que leur travail est de valeur égale à celui d'un homme qui est mieux rétribué. L'employeur serait tenu de révéler la base sur laquelle les emplois ont été évalués.

Le système basé sur les plaintes a déjà été employé en Ontario. La Commission ontarienne des droits de la personne, qui est saisie des plaintes relatives à la discrimination, et la Direction des normes d'emploi du ministère du Travail de l'Ontario, qui est saisie des plaintes relatives aux conditions d'emploi, suivent ce système.[1] La loi fédérale sur l'équité en matière de salaire qui couvre les deux secteurs public et privé, est basée sur les plaintes et administrée par la Commission canadienne des droits de la personne.

Une fois admis que la plainte relative à l'équité salariale est fondée, il existe, aux termes du modèle basé sur les plaintes, plusieurs approches possibles. L'une est la tentative de conciliation, c.-à-d. que l'on cherche à parvenir à un règlement acceptable pour les deux parties; c'est l'approche adoptée par la Commission des droits de la personne. Une autre consiste à ordonner à l'employeur de procéder à un rajustement de salaire; c'est l'approche choisie par les normes d'emploi. On peut également constituer un tribunal ou un conseil pour entendre la plainte et pour y porter remède si elle justifiée.

2. Modèle à base patronale

Selon ce modèle, il incomberait à l'employeur d'élaborer un plan de mise en oeuvre du principe d'équité salariale en accord avec les exigences de la loi et de le mettre en pratique. L'employeur pourrait être tenu de constituer ou de tenir à jour des documents prouvant que l'évaluation des emplois est exempte de tout préjugé. Ce modèle pourrait être

---

1 La Direction des normes d'emploi cependant a également une procédure régulière d'enquête indépendante des plaintes individuelles.

accompagné d'un organisme de contrôle habilité à examiner les documents afin de déterminer s'ils sont conformes aux textes sur l'équité en matière de salaire.

Un employeur dont les pratiques sont jugées non conformes à la loi pourrait être accusé de contravention à cette dernière. Une audience lui donnerait la possibilité de réfuter la plainte ou de prouver que l'une des exemptions spécifiées était applicable.

Cette approche a été utilisée au Minnesota et est actuellement appliquée au Manitoba. En Ontario, cependant, il ne serait pas possible de faire le même usage du processus de négociation collective que dans ces deux instances car une plus grande proportion des employés du secteur parapublic et du secteur privé ne sont pas syndiqués.

3. Modèle intégré

Le modèle intégré réunit le modèle à base patronale et l'approche basée sur les plaintes. Cette approche double pourrait être adaptée aux secteurs privé et public, ainsi qu'aux organisations syndiquées et non syndiquées, grandes et petites.

Comme dans le cas du modèle à base patronale, il pourrait incomber à l'employeur, au départ, de mettre en oeuvre la politique d'équité salariale conformément à la loi. Le modèle pourrait également prévoir l'établissement d'un organisme de contrôle chargé de veiller au respect de la politique d'équité en matière de salaire, de faciliter la résolution des problèmes de mise en oeuvre et de tenir des audiences, le cas échéant.

On pourrait cependant prévoir en outre un droit d'appel individuel au cas où l'employé ne serait pas satisfait de la décision rendue à l'issue de l'audience. La mise en oeuvre initiale pourrait être suivie de la mise en place d'un mécanisme de plaintes. Les employeurs pourraient être tenus d'élaborer et de mettre en oeuvre des plans d'équité salariale avant une date donnée après laquelle un système de plaintes serait à la disposition des employés qui veulent y avoir recours.

Le tableau 1 ci-dessous expose les caractéristiques principales des trois modèles.

TABLEAU 1
TROIS MODÈLES POSSIBLES DE MISE EN OEUVRE DE L'ÉQUITÉ SALARIALE
RÉSUMÉ DES ÉLÉMENTS-CLÉS

Caractéristiques	Basé sur les plaintes	À base patronale	Intégré
Mécanisme de déclenchement	. Plaintes déposées par individus ou groupes	. En milieu non syndiqué - employeur . En milieu syndiqué - direction/syndicat	. Employeur ou direction/syndicat . Plaintes déposées par individus ou groupes
Méthode d'appel	. Procédure basée sur les plainte comme ci-dessus	NIL	. Intégration d'un système de plaintes
Fonctions de l'organisme de contrôle	. Enquête . Processus de conciliation ou ordonnance . Directives . Éducation . Formation . Sanctions, le cas échéant	. Veille au respect de la loi . Conseils . Audiences . Éducation . Formation . Sanctions, le cas échéant	. Veille au respect de la loi . Conseils . Audiences . Système de plaintes . Éducation . Formation . Sanctions, le cas échéant

B. DEUX ÉTAPES INTERMÉDIAIRES

Il serait possible d'adopter une méthode de mise en oeuvre immédiate ou progressive - en plusieurs périodes spécifiées - du principe d'équité salariale sans avoir recours à des mesures intermédiaires. Cependant, on peut aussi prévoir des étapes intermédiaires dont deux pourraient être la conformité volontaire et la conformité liée aux contrats. Ces deux approches intermédiaires pourraient s'appliquer à chacun des trois grands modèles et permettraient une mise en oeuvre progressive de la loi.

1. Conformité volontaire

Une fois déterminées les conditions d'application de la politique d'équité en matière de salaire, une période de mise en oeuvre volontaire pourrait être permise. Les employeurs pourraient choisir d'élaborer des plans qu'ils mettraient en place avant que tout modèle n'entre en vigueur. Ce qu'on risque, cependant, en permettant une telle période de mise en oeuvre volontaire, c'est que les employeurs hésitent à s'en prévaloir avant d'être pleinement au courant du modèle qui finira pas être adopté.

Les employeurs qui pourraient prouver qu'ils ont déployé en toute bonne foi et volontairement des efforts dans le sens de l'équité salariale pourraient se voir accorder une période spécifiée d'immunité à l'égard des plaintes, aux termes du modèle basé sur les plaintes, ou à l'égard des appels, aux termes du système à base patronale. Ou bien les plaintes pourraient être déposées mais suspendues pendant une période déterminée, et réactivées après cette période si le principe d'équité en matière de salaire n'a pas été mis en oeuvre comme il se doit.

L'approche volontaire, si elle était adoptée, conduirait directement à l'un des trois grands modèles, le modèle basé sur les plaintes, le modèle à base patronale ou le modèle intégré, ou pourrait déboucher sur une autre étape comme la conformité liée aux contrats.

2. Conformité liée aux contrats

Dans le contexte de l'équité salariale, la disposition législative touchant la conformité liée aux contrats exigerait des entrepreneurs qu'ils prouvent que, dans leur entreprise, l'évaluation des emplois est exempte de tout sexisme, ou qu'ils élaborent des plans de mise en oeuvre du principe d'équité en matière de salaire, s'ils veulent passer et conserver des contrats avec le gouvernement. Ce type de conformité est plus couramment associé avec le secteur privé mais une approche similaire peut être utilisée dans le secteur parapublic où le gouvernement pourrait exiger des bénéficiaires des deniers publics qu'ils adoptent certaines pratiques.

La conformité liée aux contrats pourrait être utilisée par elle-même, comme étape intermédiaire, ou de concert avec la mise en oeuvre définitive de l'un des grands modèles, ou elle pourrait servir à raffiner et à focaliser l'étape intermédiaire de conformité volontaire.

Cette étape intermédiaire ne pourrait s'appliquer qu'aux employeurs qui ont des rapports contractuels ou des rapports de financement avec le gouvernement de l'Ontario, tandis que la conformité volontaire s'appliquerait évidemment à tous les employeurs. La conformité liée aux contrats a un aspect volontaire, dans la mesure où les employeurs pourraient refuser un contrat avec le gouvernement à cause des conditions relatives à l'équité salariale; cependant, une fois qu'une compagnie aura signé un contrat avec le gouvernement, elle ne pourra renouveler ce contrat ou en obtenir d'autres que si elle met en oeuvre la politique d'équité en matière de salaire. L'une des faiblesses possibles de cette approche, c'est que les entrepreneurs qui passent des contrats avec le gouvernement et qui appliquent une politique d'équité salariale risquent de se trouver désavantagés par rapport aux entrepreneurs qui ne passent pas de contrats avec le gouvernement mais traitent avec le secteur parapublic ou le secteur privé.

Étant donné que la plupart des agences ou organismes du secteur parapublic dépendent au moins partiellement des subventions provinciales, le système de conformité liée aux contrats pourrait être modifié pour s'étendre aux employeurs qui bénéficient de fonds publics importants ainsi qu'aux employeurs qui désirent obtenir ou renouveler des contrats avec le gouvernement. Cependant, l'association de ce type de conditions au financement gouvernemental du secteur parapublic ne serait pas "volontaire", comme le serait la conformité liée aux contrats pour le secteur privé.

La discussion précédente part du principe que les modèles principaux ou intermédiaires s'appliquent simultanément au secteur parapublic et au secteur privé. Il est cependant possible de choisir des approches différentes pour les différents secteurs ou même pour différentes parties du même secteur. On pourrait, par exemple, adopter la conformité volontaire ou la conformité liée aux contrats pour les petits employeurs du secteur parapublic ou pour le secteur privé alors que ce serait

le modèle à base patronale qui s'appliquerait aux employeurs plus importants. Ou, pour donner un autre exemple, les établissements sans système d'évaluation des emplois pourraient tous être soumis à court terme à l'approche basée sur les plaintes alors que l'approche à base patronale serait utilisée dans les organisations qui disposent déjà de systèmes d'évaluation des emplois.

Bien des solutions hybrides sont possibles et la recherche de la simplicité ne devrait pas masquer la nécessité d'élaborer des modèles sur mesure qui tirent tout le parti possible des systèmes de l'employeur, des facteurs en présence sur le marché du travail et des rapports entre employeur et employés pour parvenir à une mise en oeuvre efficace du principe d'équité en matière de salaire.

C. MODES POSSIBLES DE MISE EN OEUVRE DES DIFFÉRENTS MODÈLES

Cinq modes d'application spécifiques sont étudiés ici, tous applicables aux trois grands modèles et aux étapes intermédiaires. Ce sont: (1) la couverture; (2) l'introduction graduelle; (3) les rappels de salaire; (4) l'organisme; et (5) l'administration.

1. Couverture

a) Grands modèles

Les trois grands modèles, le modèle basé sur les plaintes, le modèle à base patronale et le modèle intégré, peuvent s'appliquer à tous les employeurs du secteur parapublic et du secteur privé. Il peut cependant exister des exceptions, en termes de taille de l'entreprise, par exemple. Si l'on veut éviter les exceptions, l'introduction progressive (examinée plus loin) pourrait tenir compte des considérations des employeurs de tailles et de secteurs différents.

Aucune exception cependant n'est contenue dans les dispositions relatives à l'équité salariale de la Loi canadienne sur les droits de la personne et de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec qui s'appliquent également aux secteurs public et privé. La loi sur l'équité en matière de salaire du Manitoba qui couvre des portions du secteur public prévoit des périodes d'introduction progressive et des exceptions.

b) Étapes intermédiaires

La conformité volontaire pourrait s'appliquer à tous les employeurs qui désirent participer à cette approche, aussi bien dans le secteur parapublic que dans le secteur privé. La couverture serait bien sûr déterminée sur la base de la période intermédiaire initiale choisie par l'employeur.

La conformité liée aux contrats ou l'utilisation des fonds publics pour imposer l'équité en matière de salaire pourrait s'appliquer aux employeurs du secteur parapublic qui reçoivent des subventions du gouvernement. On pourrait, par exemple, se servir de la définition de la Loi sur la révision de la rémunération et des prix dans le secteur public de 1983 pour déterminer quels employeurs du secteur parapublic pourraient être touchés par la conformité liée aux contrats. Dans le secteur privé, on pourrait identifier les employeurs pertinents par le nombre d'employés, le montant cumulatif de contrats avec le gouvernement ou une combinaison des deux.

2. Introduction progressive

Les deux approches intermédiaires reconnaissent le fait que le principe d'équité en matière de salaire impose aux employeurs une exigence nouvelle. La loi pourrait aussi en tenir compte en prévoyant une mise en oeuvre progressive. Les coûts pourraient être assumés progressivement ainsi que la couverture, par secteurs ou suivant la taille de l'établissement. Les périodes de mise en oeuvre progressive devraient permettre de créer un équilibre entre les exigences supplémentaires imposées aux employeurs et l'objectif de la politique publique visant à éliminer au plus tôt la discrimination salariale fondée sur le sexe. De plus, la mise en oeuvre progressive pourrait se faire en deux temps: une période pendant laquelle le plan devrait être formulé et la mise en oeuvre amorcée; et une seconde étape à la fin de laquelle la mise en oeuvre devrait être terminée.

a) Grands modèles

Aux termes du modèle basé sur les plaintes, il ne serait possible de déposer un plainte qu'après une période spécifiée consécutive à l'adoption de la loi afin de permettre aux employeurs de formuler un plan et de le mettre en oeuvre avant que les employés ou leurs agents puissent déposer une plainte contre eux.

Aux termes du modèle à base patronale ou de l'approche intégrée, la mise en oeuvre progressive pourrait être liée à la taille de l'employeur, sur la base du nombre d'employés de l'établissement. Cette différenciation est fondée sur l'hypothèse que les petites et moyennes entreprises risquent d'avoir des ressources moindres que les entreprises plus importantes et de ne pas disposer de système d'évaluation des emplois. D'autre part, les entreprises plus importantes risquent d'avoir une structure d'emploi plus complexe sans systèmes d'évaluation codifiés.

b) Étapes intermédiaires

Comme tous les employeurs des deux secteurs pourraient adopter l'approche volontaire, il convient de leur accorder un délai raisonnable avant d'exiger qu'ils aient terminé la mise en oeuvre. La mise en oeuvre complète serait exigée au moment de l'entrée en vigueur des grands modèles plutôt qu'au cours de la période volontaire intermédiaire. Les dispositions de mise en oeuvre progressive aux termes de la conformité liée aux contrats pourraient s'aligner sur les dispositions prévues pour les grands modèles.

3. Rappels de salaire

La limite des rappels de salaire ne dépasserait en aucun cas la date d'adoption de la loi. La loi ne serait pas rétroactive et, en conséquence, les employés ne pourraient pas bénéficier de rappels de salaire pour manquement au principe de l'équité salariale avant la date de l'adoption ou de la proclamation de la loi. Les employés conserveraient leurs droits aux termes de la loi actuelle sur la parité salariale.

a) Grands modèles

Aux termes du modèle basé sur les plaintes, un rappel de salaire serait accordé jusqu'à la date où la plainte a été déposée, une date antérieure d'un certain nombre d'années au dépôt de la plainte ou la date à laquelle l'employeur a été officiellement avisé de la discrimination. La Commission canadienne des droits de la personne utilise la première dans le temps de ces deux dernières dates. On pourrait estimer qu'il n'est pas raisonnable d'exiger des employeurs un rappel de salaire immédiatement si l'on n'a pas jugé raisonnable de permettre de déposer des plaintes avant une période donnée. Cependant, les employeurs seraient prévenus qu'ils sont tenus d'appliquer le principe de la valeur égale.

Aux termes du modèle à base patronale, la disposition touchant le rappel de salaire devrait être coordonnée avec le calendrier de mise en oeuvre progressive qui a été jugé approprié pour les diverses étapes de mise en application.

Aux termes du modèle intégré, les rappels de salaire seraient souples et correspondraient aux méthodes particulières de mise en oeuvre applicables.

Au moment de décider de l'octroi d'un rappel de salaire, l'organe décisionnaire pourrait à son gré tenir compte des difficultés que représente pour un employeur un rappel important, à condition que l'employeur ait fait, en toute bonne foi, les efforts voulus pour appliquer le principe d'équité en matière de salaire.

b) Étapes intermédiaires

Dans le cas de l'approche volontaire, les dispositions touchant les rappels de salaire demeureraient sans doute souples mais, dans le cas de la conformité liée aux contrats, un rappel de salaire pourrait être lié aux conditions contractuelles et, pour le secteur parapublic, aux dispositions de mise en oeuvre du principe d'équité salariale.

4. L'organisme

Une importante question à résoudre, dans le contexte de la politique d'équité en matière de salaire, concerne le type d'organisme qui permettrait de faciliter le passage à l'équité salariale et de veiller à l'application des textes en la matière. Trois organismes au moins pourraient être chargés de veiller à la mise en oeuvre de cette politique: soit la Commission ontarienne des droits de la personne, soit la Direction des normes d'emploi du ministère du Travail de l'Ontario, soit un nouvel organisme, un bureau de l'équité salariale, par exemple, créé spécifiquement à cette fin.

Quel que soit l'organisme adopté, il aurait probablement trois fonctions principales:

- recevoir ou étudier les plaintes déposées dans le cadre des systèmes basés sur les plaintes ou intégrés ou surveiller ou contrôler les employeurs dans le cadre des modèles à base patronale ou des modèles intégrés;

- éduquer le public, les employeurs et les employés ou leurs agents de négociation; et

- faciliter les négociations et dispenser une aide à la mise en oeuvre, peut-être sous la forme de directives ou de services de consultation.

Le recours à l'un des deux organismes existants comme véhicule approprié de mise en oeuvre présente des avantages et des inconvénients. La Commission ontarienne des droits de la personne traite déjà des questions de discrimination et est dotée d'une composante éducative. Dans sa structure actuelle, elle conviendrait au modèle basé sur les plaintes sauf qu'elle n'offre pas au plaignant de droit automatique à une audience, qu'elle ne prévoit pas d'exceptions et que le processus prend beaucoup de temps. D'autre part, la Direction des normes d'emploi a de l'expérience dans le domaine de l'évaluation des emplois, ses agents sont habilités à ordonner des paiements de salaire

et le plaignant n'a pas besoin d'être identifié. De même, la Direction des normes d'emploi est actuellement chargée de l'application du principe du salaire égal pour un travail égal. Cependant, comme c'est le cas pour la Commission des droits de la personne, le plaignant n'a pas droit automatiquement à une audience, le processus est basé essentiellement sur les plaintes et la Direction des normes d'emploi n'a qu'une composante éducationnelle ou consultative limitée.

On pourrait apporter des amendements au mandat de l'un ou l'autre des organismes existants et aux procédures qui y sont en vigueur. On pourrait aussi créer un nouvel organisme spécifique chargé de contrôler la mise en oeuvre du principe d'équité en matière de salaire. Ce nouvel organisme pourrait acquérir les connaissances techniques spécifiques nécessaires pour conseiller les employeurs sur la mise en oeuvre du principe d'équité salariale, particulièrement si c'est le modèle à base patronale ou le modèle intégré qui a été choisi.

5. Administration

En accord avec le modèle de mise en oeuvre adopté et avec les conditions d'introduction progressive, les employeurs élaboreront des plans d'équité salariale et les appliqueront au sein des structures de travail existantes. Dans certains cas, ils devront se faire aider par l'organisme choisi. La mise en oeuvre pourrait être prévue de façon à inclure la ratification de tous les plans d'équité salariale par l'organe d'administration. En cas de refus délibéré de conformité, la loi pourrait accorder à cet organe des moyens de coercition.

On pourrait établir une distinction entre les employeurs qui cherchent de bonne foi à appliquer le principe d'équité en matière de salaire mais se trouvent en proie à des difficultés, d'ordre technique notamment, ou financier, et ceux qui refusent de formuler un plan ou de se conformer à la loi.

Dans le dernier cas, plusieurs choix sont possibles. Il faut d'abord trouver le moyen de détecter le problème. Ceci pourrait se faire par le biais d'un processus de réception des plaintes individuelles ou de

groupes ou d'une disposition prévoyant que des rapports soient déposés auprès de l'organisme, ou que des inspections ou des contrôles régionaux soient effectués par le personnel de l'organisme. Il faut ensuite trouver le moyen de résoudre les problèmes de mise en oeuvre. Pour ce faire, on pourrait avoir recours à des négociations ou demander audience à un tribunal. Il faut enfin que des sanctions soient imposées à l'employeur. La première de ces sanctions pourrait concerner la mise en oeuvre immédiate de la politique d'équité salariale, sans possibilité de bénéficier des limitations liées à l'introduction progressive et avec ordre d'octroyer les rappels de salaire prévus par la loi. En outre, l'employeur pourrait être soumis à des amendes ou tenu de payer tout frais subi par l'organisme dans le processus de comparaison des emplois et de mise en place d'un plan d'équité en matière de salaire.

Quel que soit le modèle adopté pour la mise en oeuvre du principe d'équité salariale, il est une considération importante dont il faut toujours tenir compte, c'est le processus de négociation collective et la façon dont il s'applique aux employés d'une organisation. Le chapitre suivant traite de cet aspect de la politique d'équité en matière de salaire.

V. NÉGOCIATIONS COLLECTIVES

Au moment de choisir le mode de mise en oeuvre de la politique d'équité en matière de salaire, il faut considérer ses interactions possibles avec le processus de négociation collective. Plus d'un million d'employés de l'Ontario - environ 30% de la population active employée - sont syndiqués. Dans le secteur privé (qui relève des lois provinciales sur le travail), environ 22% des syndiqués sont des femmes; le chiffre est d'environ 50% pour le secteur parapublic.[1] Les négociations collectives jouent un rôle majeur dans la détermination de la rémunération en Ontario et semblent en fait avoir apporté une contribution positive aux gains des femmes.[2]

Quel que soit le modèle de mise en oeuvre adopté, une politique d'équité en matière de salaire impose une exigence nouvelle aux employeurs et aux syndicats auxquels elle demande d'examiner les taux de salaire pour y déceler toute discrimination sexiste. Les négociations collectives s'effectuent déjà dans un cadre qui administre les droits de la personne, la santé et la sécurité au travail, le salaire minimal et les normes d'emploi. Les exigences que cela entraîne doivent être satisfaites pour répondre à l'obligation qu'ont les employeurs envers les syndicats de négocier de bonne foi et à celle qu'ont les syndicats de représenter leurs membres de façon impartiale, notamment en matière d'équité salariale.

Trois aspects de la mise en oeuvre sont liés au processus de négociation collective: la méthode de comparaison; les conséquences de l'équité en matière de salaire sur le processus de négociation; et les processus d'administration et d'application.

A. MÉTHODE DE COMPARAISON

Comme on l'a indiqué précédemment, l'une des prémisses de départ est que les comparaisons en matière d'équité salariale seront limitées au cadre d'un établissement. Beaucoup d'établissements ont plusieurs unités de négociation et emploient des travailleurs syndiqués et non syndiqués.

---

1 On trouvera à l'Annexe 6 un profil des négociations collectives en Ontario.

2 Voir, par exemple, Julie White, Les femmes et le syndicalisme (Ottawa: Approvisionnement et Services Canada, 1980), chapitre 4.

La délimitation des frontières des unités de négociation est basée sur la reconnaissance du travail effectué, les compétences des employés et l'interdépendance de certains emplois, parce que ces facteurs ont un impact sur la capacité à organiser, à négocier et à prendre des mesures collectives. C'est pour ces raisons que les employés de bureau participent généralement à une unité de négociation séparée de celle du personnel de production par exemple. Les différences en matière de communautés d'intérêts expliquent aussi que les travailleurs à plein temps et à temps partiel puissent se retrouver dans des unités de négociation différentes.

Les syndicats peuvent négocier seulement pour les unités de négociation qu'ils représentent. Le personnel de direction et ceux qui se trouvent dans une situation confidentielle par rapport aux relations de travail ne font pas partie des unités de négociation. Dans les établissements qui ont plus d'une unité de négociation, un seul syndicat peut représenter toutes les unités ou on peut avoir affaire à des syndicats séparés. Bien que la majorité des employés couverts par les conventions collectives travaillent pour des employeurs qui négocient avec plus d'un seul syndicat, environ les trois quarts des employeurs négocient avec un seul syndicat.

Les frontières d'une unité de négociation sont souvent liées à la prédominance d'un sexe dans un emploi. De plus, dans nombre d'industries, les femmes non syndiquées accomplissent des tâches qui pourraient être de valeur égale à celles qu'accomplissent les hommes syndiqués. Par exemple, dans certaines industries de fabrication, seul le personnel de production, à prédominance masculine, est syndiqué; les employés de bureau, de sexe féminin, ne le sont pas.

Les comparaisons d'emploi entre unités de négociation et travailleurs syndiqués et non syndiqués garantiraient que la politique d'équité en matière de salaire s'applique au nombre maximal de femmes. Cependant, l'équité salariale pourrait être appliquée plus facilement si une mise en oeuvre progressive était permise: des comparaisons au sein de chaque unité de négociation et au sein des groupes de travailleurs non syndiqués d'abord, suivies de comparaisons à l'échelle de l'établissement. Ceci est particulièrement pertinent dans le cas de l'approche à base patronale et de l'approche intégrée. Si l'introduction progressive est jugée appropriée, il faudra déterminer le calendrier et la méthode à utiliser pour effectuer des comparaisons à l'échelle de l'établissement.

B. EFFETS DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE DE SALAIRE SUR LE PROCESSUS DE NÉGOCIATION

Une raison fondamentale de la syndicalisation est le désir de se servir du pouvoir de négociation accru d'un groupe pour obtenir une rémunération plus élevée et de meilleures conditions de travail qu'on ne pourrait le faire individuellement.

Il peut exister des différences au niveau du pouvoir de négociation entre les différentes unités de négociation du même employeur. Une unité peut être composée d'employés qui accomplissent des travaux essentiels à la bonne marche de l'entreprise et dont les compétences sont rares sur le marché du travail. Dans une autre unité, le pouvoir de négociation peut ne pas être équivalent, soit parce que les activités des employés ne sont pas aussi fondamentales pour l'entreprise soit parce que leurs compétences sont faciles à trouver.

L'ampleur du pouvoir de négociation pourrait expliquer certains des écarts de salaire entre employés syndiqués et non syndiqués et entre employés de différentes unités de négociation accomplissant un travail de valeur égale. Si l'on veut tenir compte de ce facteur, on se heurte cependant à la difficulté que pose la mesure de l'écart salarial attribuable uniquement aux pouvoirs relatifs de négociation.

Il est très important de réfléchir à l'étendue de l'impact qu'aura la loi sur l'équité salariale sur le résultat des négociations collectives et sur l'écart salarial entre les unités de négociation. Pour un établissement doté de plus d'une unité de négociation, les différences au niveau de l'augmentation économique générale ou de l'amélioration des avantages sociaux entre les unités de négociation pourraient causer des divergences de salaire entre des employés jugés d'égale valeur. Les exceptions permises décrites au chapitre III constitueraient des explications légitimes de ces divergences. On peut se demander si les différences au niveau du pouvoir de négociation constituent des raisons acceptables. S'il n'est pas possible de tenir compte du pouvoir de négociation, on court un risque de spirale salariale, dans la mesure où l'on continue à la fois à créer des différences entre les salaires et à tenter de les réduire. Par ailleurs, on peut également faire pression pour amalgamer les unités de négociation, ou procéder à des négociations conjointes.

Des problèmes semblables pourraient se poser quand on en viendrait à comparer les employés qui font partie d'une unité de négociation avec les employés non syndiqués. Si l'on n'accepte pas les divergences en fonction du pouvoir de négociation, l'employeur pourrait se trouver contraint, une fois effectués les premiers rajustements de salaire, de payer un nombre considérable d'employés non syndiqués selon l'échelle appliquée aux employés syndiqués. Les négociations du syndicat affecteraient alors un groupe d'employés beaucoup plus large que celui que couvre l'unité de négociation.

Une exigence continue d'équité en matière de salaire pourrait également modifier les méthodes traditionnelles d'établissement du niveau approprié de croissance économique générale. Les deux parties tiennent actuellement compte du mouvement des salaires dans les industries ou les professions connexes et ces influences sont également prises en considération dans les accords d'arbitrage. Étant donné les rapports internes qui seront établis en fonction de l'équité salariale, ces comparaisons risquent d'apparaître moins pertinentes à moins que les industries connexes accordent la même importance à chaque profession. L'équité salariale risque d'affecter les relations avec l'extérieur, et de compliquer les systèmes actuels de négociations centrales ou à l'échelle du secteur qui couvrent des établissements différents. Dans le secteur parapublic, par exemple, les hôpitaux et les collèges communautaires ont des systèmes de négociation centrale.

C. PROCESSUS ADMINISTRATIF ET PROCESSUS D'EXÉCUTION

La question essentielle, relativement au processus administratif et au processus d'exécution, est liée au modèle à base patronale et au modèle intégré: il s'agit de décider si des ajustements devraient être apportés dans le contexte des négociations collectives ordinaires ou s'il devrait exister un processus séparé de mise en oeuvre de la politique d'équité en matière de salaire.

L'un des avantages du recours aux négociations collectives est que l'on maintient la responsabilité traditionnelle des syndicats en matière de négociation des salaires pour leurs membres. De plus, on peut ainsi tirer avantage de la compréhension qu'ont les employés du contenu de l'emploi et des besoins de l'entreprise.

Il faudrait trouver des mécanismes qui représentent les intérêts des employés non syndiqués pour éviter les tensions entre les unités de négociation du même employeur si la loi permet aux établissements de limiter les rajustements de salaire ou de les introduire progressivement en cas de négociations centrales ou conjointes.

Ceci étant, on pourrait envisager un processus séparé de mise en oeuvre du principe d'équité salariale. Sans exclure pour autant la participation des syndicats, on pourrait par exemple en charger l'employeur. Mais la justice du procédé pourrrait alors être sujette à caution. De plus, un employeur ne peut pas payer unilatéralement des salaires différents de ceux qui sont spécifiés par la convention collective.

Pour dissiper les doutes sur la justice du procédé, on pourrait demander à l'employeur de tenir les employés ou leurs agents de négociation au courant des diverses étapes de mise en oeuvre. On pourrait prévoir des périodes spécifiées pendant lesquelles des plaintes pourraient être déposées auprès de l'organe d'administration.

L'avantage d'un processus séparé est que l'organe d'administration est à même de saisir les conséquences pour tout l'établissement de la comparaison des salaires et des méthodes de rajustement et peut veiller à ce que la mise en oeuvre s'effectue de façon cohérente. L'inconvénient est que le syndicat ne se trouve pas dans une position aussi forte pour contribuer à la comparaison des emplois et veiller à ce que ses membres soient traités avec équité.

Que l'on utilise les négociations collectives ou un processus séparé, il faudra du personnel pour résoudre les conflits. Dans le cas des conventions collectives, les contestations auxquelles donneront lieu les comparaisons entre emplois pourront être réglées par des arbitres de griefs acceptables par les deux parties si la procédure est prévue dans la convention collective. Les conflits sur la procédure de rajustement des salaires peuvent être résolus par le biais de débrayages ou d'arbitrage exécutoire. Pour les employés non syndiqués, ou si l'on a recours à un processus séparé, c'est l'organe d'administration qui pourrait être chargé de régler le conflit. Dans le cas d'un processus séparé, l'organisme devra être doté d'un personnel qui s'y connaisse dans le domaine des négociations collectives ainsi que des comparaisons entre emplois.

Bien qu'il soit essentiel de préserver le rôle des négociations collectives dans la mise en oeuvre d'une politique d'équité en matière de salaire, il est également important de tenir compte des coûts, directs et indirects, de cette politique. Ces derniers doivent à leur tour être évalués par rapport aux avantages cruciaux dont les femmes ont été privées depuis si longtemps. Le chapitre VI étudie les coûts et l'impact économique du principe d'équité en matière de salaire.

VI. COÛTS ET IMPACT ÉCONOMIQUE

La mise en oeuvre d'une politique d'équité en matière de salaire se soldera à la fois par des coûts et des bénéfices. L'impact économique sur le marché du travail et la structure de l'économie de l'Ontario doit être évalué pour veiller à ce que le plan de mise en oeuvre adopté tienne compte des besoins particuliers des entreprises, industries et collectivités et des préoccupations relatives à la compétitivité de l'économie de la province. De plus, le plan de mise en oeuvre doit maximiser les bénéfices des politiques d'équité salariale sur les plans social et économique.

La discussion sur les coûts reste nécessairement en grande partie théorique: là où l'on dispose de chiffres, une analyse est effectuée.

A. COÛTS

L'équité en matière de salaire imposera des coûts aux entreprises et aux organismes du secteur public, aux syndicats et au gouvernement. Pour une entreprise[1] ou un organisme, il y aura des coûts associés à la conformité ainsi qu'à la non-conformité. Les premiers comprendront les frais administratifs et les rajustements salariaux. Les employeurs qui ne se conformeront pas à la loi risqueront également des sanctions. Ces coûts sont nécessaires si l'on veut s'attaquer aux disparités salariales dont les femmes sont victimes. Cependant, les stratégies de mise en oeuvre détermineront en partie quand et par qui ces coûts seront assumés.

Les frais administratifs se rapportent au travail nécessaire pour déterminer si le système de rémunération en place satisfait aux exigences de la loi et si les systèmes d'évaluation des emplois doivent être révisés ou remplacés, et aux coûts liés au rajustement des systèmes salariaux. Suivant le modèle et la couverture choisis, les frais administratifs risquent d'être relativement plus élevés pour les petites et moyennes entreprises car elles ne disposent généralement pas de spécialistes des questions de personnel et risquent de ne pas avoir de systèmes codifiés en place.

---

1 On peut interpréter le terme "entreprise" de façon à inclure les organismes du secteur parapublic.

On ne peut que partiellement quantifier ce qu'il en coûtera directement aux entreprises et organismes de l'Ontario pour procéder au rajustement des salaires. Il est difficile de proposer une estimation serrée du coût pour l'économie de l'Ontario tant qu'un modèle particulier n'a pas été choisi et que les modes de mise en oeuvre n'ont pas été adoptés. On pourra revenir à la question des coûts lorsque ces décisions auront été prises.

L'expérience accumulée jusqu'à maintenant dans la fonction publique fédérale indique que le rajustement qui a dû être apporté en une fois au salaire d'un emploi sous-évalué s'est généralement établi aux environs de 2 000 $ à 3 000 $ par personne. Cependant, l'écart salarial est plus important dans le secteur privé que dans le secteur public (38% de toutes les femmes de l'Ontario par rapport à 23% pour les femmes de la fonction publique de l'Ontario). Il se peut donc que les estimations basées sur l'expérience du secteur public restent en dessous des relèvements de salaire requis dans les entreprises du secteur privé.

Les entreprises n'auront pas nécessairement besoin d'assumer l'ensemble des coûts en une seule fois. Une approche à base patronale ou une approche intégrée pourraient prévoir des limites. Au Manitoba, la loi limite l'augmentation du compte de paie à 1% par an, avec un plafond maximum de 4%. Les coûts associés aux salaires sont également déductibles de l'impôt dans le secteur privé.

Ces coûts supposent que les employeurs prennent l'initiative de remédier à la discrimination en procédant à un rajustement en une fois. Ils n'incluent aucun rappel de salaire. Les règlements imposés auxquels pourrait donner lieu l'approche basée sur les plaintes pourraient avoir des conséquences différentes. Suite à une plainte déposée auprès de la Commission canadienne des droits de la personne, les négociations menées avec cette dernière ont abouti, pour les conseillers en économie domestique et les physiothérapeutes, à l'octroi d'un rappel de salaire allant jusqu'à six ans. Pour les conseillers en économie domestique, on prévoit que le règlement s'établira aux environs de 3 912 $ par an et, pour les physiothérapeutes, de 4 605 $ par an.

Le travail le plus complet effectué jusqu'à ce jour est celui que présente Morley Gunderson dans Costing Equal Value Legislation in Ontario.[2] Les critères utilisés proviennent des instances qui ont de l'expérience en la matière. Sur la base de l'application du relèvement salarial typique à un nombre raisonnable d'employés de l'Ontario (400 000 à 1 000 000 de personnes), Gunderson a trouvé que, si le principe de la valeur égale avait été appliqué en 1983, l'ensemble des coûts salariaux aurait probablement augmenté d'entre 1 et 3 milliards de dollars de 1983 (soit de 0,7% à 2% du produit provincial brut). Ni les rappels de salaire ni les mises en oeuvre progressives ne sont inclus dans ces chiffres qui ne tiennent pas compte non plus des frais non liés aux salaires.

Ces estimations représentent les coûts initiaux et non les coûts ultimes. Gunderson estimait que les rajustements initiaux permettraient de supprimer la sous-évaluation des emplois à prédominance féminine en portant la rémunération à un niveau intermédiaire en rapport avec la valeur du travail effectué tel que déterminé par la procédure d'évaluation des emplois. Les salaires n'étaient pas relevés au niveau du taux masculin maximal. De plus, ces estimations ne tiennent pas compte des rajustements qui seraient recherchés dans certains secteurs mixtes et à prédominance masculine. Les emplois en question seraient de valeur équivalente aux emplois à prédominance féminine mais moins bien payés après les rajustements initiaux.

Bien que les coûts ultimes puissent être les mêmes, la méthode de mise en oeuvre déterminera en partie la période sur laquelle ils s'étaleront. L'expérience du fédéral et du Québec semble suggérer que l'application complète prendra beaucoup plus de temps si l'on utilise l'approche basée sur les plaintes que si l'on utilise l'approche à base patronale récemment adoptée au Manitoba. On a rétorqué à cela que l'argument ne tenait peut-être pas car la lenteur du modèle basé sur les plaintes était attribuable en grande partie au manque de compréhension et d'expérience, ce qui ne sera pas le cas en Ontario qui bénéficiera de l'expérience des autres instances.

---

2 Gunderson, Morley, Costing Equal Value Legislation in Ontario (Toronto, ministère du Travail de l'Ontario, 1984). L'estimation des coûts possibles allait d'un minimum de 15 millions de dollars à un maximum de 7,8 milliards suivant les hypothèses choisies, l'estimation la plus probable s'établissant quelque part entre 1 et 3 milliards de dollars.

Pour les étapes intermédiaires, les coûts sont plus difficiles à prévoir. Les entreprises se trouveront confrontées à un choix: miser sur les contrats du gouvernement ou se conformer volontairement. Les choix seront sans doute influencés par les opinions de la direction et le nombre d'employés de sexe féminin en cause. Pour la conformité liée aux contrats, les coûts de l'équité salariale doivent être mis en balance avec l'importance des contrats gouvernementaux. (Le tableau 1 indique le nombre d'employés par niveau de contrat; on ne possède pas de renseignements par sexe.)

NOMBRE D'ENTREPRENEURS PASSANT CONTRAT AVEC LE GOUVERNEMENT DE L'ONTARIO SELON LE NOMBRE D'EMPLOYÉS ET TOTAL DES CONTRATS **TABLEAU 1**

Nombre d'employés	Montant cumulatif des contrats				
	50 000 $- 100 000	100 000 $- 200 000	200 000 $- 500 000	500 000 $ ou plus	Total
100 - 200	30	31	18	25	104
200 - 500	17	19	26	24	86
500 ou plus	19	17	19	45	100
TOTAL	66	67	63	94	290

Source: Calculs basés sur les Comptes publics de l'Ontario de 1983/1984.

Dans le cas de la conformité volontaire, le choix dépendra en grande partie des estimations quant au moment où la politique deviendra obligatoire et des avantages évidents que présente la conformité préalable. Les employeurs auraient la possibilité d'étaler les coûts sur un certain nombre d'années pour les adapter à la conjoncture économique. Par contre, le modèle à base patronale pourrait désavantager certaines entreprises au niveau de la concurrence si le calendrier n'est pas synchronisé comme il se doit avec leur cycle d'affaires. S'ils ne se sentent pas clairement obligés de mettre en oeuvre la politique, cependant, les employeurs risquent d'attendre, pour prendre une initiative, d'être tenus par la loi de le faire.

Au moment d'élaborer les modèles appropriés de mise en oeuvre d'une politique d'équité en matière de salaire, il faut tenir compte de la viabilité de l'économie de l'Ontario et de la concurrence sur le marché international.

Dans certaines industries, comme le commerce de détail, les petites et moyennes entreprises sont souvent en concurrence les unes avec les autres. Un modèle de mise en oeuvre qui ferait place à des variations sur la base du nombre d'employés (taille) pourrait modifier l'équilibre entre la part occupée sur le marché par les grandes et les petites entreprises. Une introduction progressive de la mise en oeuvre et un modèle qui ne comporte pas ou guère d'exception, permettraient de limiter ces effets au minimum.

Il faut se préoccuper tout particulièrement de notre situation sur les marchés internationaux et de la concurrence des producteurs du tiers-monde dont la main-d'oeuvre est bon marché. Les compagnies de l'Ontario qui sont en compétition avec d'autres pays devront apporter des modifications à leurs entreprises dans les années qui viennent et améliorer leur productivité en faisant des efforts du côté de la recherche et du développement, de l'innovation technologique et de la formation. De plus, on relaxe actuellement les barrières douanières, ce qui aura des conséquences inévitables sur les marchés intérieurs.

Il est également essentiel de veiller à ce qu'une politique d'équité salariale n'ait pas de conséquences néfastes sur l'emploi des femmes. Des études ont montré une augmentation du chômage en rapport avec l'augmentation des salaires qui a résulté de changements salariaux minimaux[3]. On n'est pas sans craindre qu'une politique d'équité en matière de salaire aboutisse à un taux de chômage plus élevé chez les femmes - une conséquence qui, en elle-même, serait discriminatoire. D'autres instances se sont efforcées de réduire ces effets en ayant recours à des rajustements progressifs ou limités.

B. BÉNÉFICES

L'équité en matière de salaire pourrait être une source de bénéfices sur les plans social et économique. Par exemple, l'augmentation des salaires qui résultera de la mise en oeuvre de la politique risque d'accroître la productivité des travailleurs touchés qui se sentiront plus justement traités. Cette productivité accrue pourrait contrebalancer au moins en partie l'augmentation des coûts associée au relèvement des salaires.

---

3 Joseph Schaafsma et William D. Walsh, "Employment and Labour Supply Effect on Minimum Wage: Some Pooled Time-Series Estimates from Canadian Provincial Data", Canadian Journal of Economics 16 (février 1983).

L'augmentation des salaires qui résultera de la loi sur l'équité salariale pourrait également amener un ralentissement du taux de renouvellement des employés de sexe féminin, ce qui diminuera les coûts de recrutement et de formation. Les employeurs font face à un certain nombre de frais quasi fixes liés au recrutement, à l'embauche, à la formation et finalement à la cessation de l'emploi. Un ralentissement du renouvellement des employés permettrait d'étaler ces coûts sur une période plus longue.

Les modifications de la distribution professionnelle qui peuvent résulter d'une politique d'équité en matière de salaire pourraient contribuer à réduire l'écart salarial. Au Minnesota, deux ans après que les salaires aient été relevés par une politique d'équité salariale couvrant les employés de l'État, on a découvert que la proportion des femmes dans la population active s'était accrue de 5%. De plus, le nombre de femmes dans les emplois non traditionnels (catégories à prédominance masculine) s'était accru de 19%.[4]

Les augmentations de salaire dans les foyers à faible revenu ont un effet bénéfique sur l'ensemble de la demande. Les foyers à faible revenu dépensent une plus grande proportion de leur revenu que les familles à revenu élevé. Pour beaucoup de familles monoparentales qui ont des femmes à leur tête, tout revenu supplémentaire peut être dépensé en produits essentiels.

Le relèvement du revenu des femmes qui travaillent pourrait contribuer à rendre les services de qualité de garde d'enfants plus abordables. Il faut également mentionner une autre conséquence bénéfique à long terme. Les pensions déterminées sur la base des salaires accrus par la mise en oeuvre du principe d'équité salariale permettront probablement aux personnes âgées de sexe féminin d'être plus autonomes dans les années à venir.

C. BILAN DES CONSÉQUENCES

La mise en oeuvre du principe d'équité en matière de salaire produira un mélange de coûts et de bénéfices économiques et sociaux. Les coûts directs des salaires et de l'administration, ainsi que les effets possibles sur l'emploi, doivent être mis en balance avec l'élimination de la

4 Nina Rothchild, Commissaire aux relations avec les employés, État du Minnesota, entrevue, 15 juillet 1985.

discrimination, l'accroissement de la productivité et du pouvoir d'achat et le changement de la stratification professionnelle. Une hausse des coûts salariaux, due à l'élimination des pratiques discriminatoires, pourrait représenter un problème économique pour les entreprises et il est sûr que certaines seraient atteintes plus que d'autres. Le modèle de mise en oeuvre de la politique d'équité en matière de salaire qui sera finalement adopté devra être suffisamment souple pour permettre aux entreprises de faire les ajustements nécessaires, et suffisamment contraignant pour éviter toute remise à plus tard de l'élimination des injustices salariales.

VII. CONCLUSION

Ce Livre vert a examiné la mise en oeuvre d'une politique d'équité en matière de salaire en Ontario à partir d'un certain nombre de perspectives. Il a mis en avant six prémisses fondamentales, suggéré divers modèles et mesures intermédiaires qui pourraient faciliter la mise en oeuvre de la politique, et soulevé un certain nombre de questions qui devront être résolues. L'impact de l'équité salariale sur le processus de négociation collective et sur l'économie provinciale a également été examiné.

Ce document servira à sensibiliser davantage le public à la notion d'équité salariale, à ses objectifs et à sa portée. Les questions d'importance vitale pourront faire l'objet de consultations et de discussions publiques, dans le cadre de l'engagement qu'a pris le gouvernement de mettre en oeuvre cette politique. Il soumet à la discussion générale un grand nombre de questions liées à cette mise en oeuvre, questions qui devront trouver réponse afin de faire du principe d'équité salariale une réalité. Il contribuera à focaliser les débats et les discussions sur le sujet et servira de base à la loi provinciale.

Un Livre vert qui traite d'une question aussi importante et aussi complexe que celle de l'équité en matière de salaire présentera nécessairement un intérêt considérable pour beaucoup de secteurs.

En publiant le Livre vert et en proposant de faire suivre sa publication de consultations publiques, le gouvernement cherche, au moment d'élaborer des stratégies de mise en oeuvre appropriées, à s'assurer la participation et les conseils du monde des affaires et du travail, des groupements féminins et de tous les secteurs intéressés.

L'éducation du public sur l'équité en matière de salaire contribuera à dissiper les inquiétudes de ceux qui prétendent qu'il s'agit là d'un concept qui n'a jamais été mis à l'essai. D'autres instances, au Canada et dans d'autres pays, ont mis en oeuvre une politique semblable. L'Ontario a la chance de pouvoir tirer avantage de leur expérience et pourra s'en prévaloir d'une façon qui tienne compte des besoins qui lui sont propres en matière de justice économique et sociale.

La disposition qui prévoit que les comparaisons d'emploi devront être effectuées au sein d'un établissement employeur indique que l'on n'envisage pas de fixer des salaires à l'échelle d'un secteur ou de la province, et que les emplois ou les groupes d'emplois seront comparés sur la base de l'évaluation que fera l'employeur de leur valeur, en utilisant dans la plupart des cas sa propre méthode d'évaluation.

On reconnaît évidemment que certaines différences de salaire sont justifiables pour diverses raisons. L'unique stipulation d'une politique d'équité salariale est que le niveau de rémunération d'un homme et d'une femme qui accomplissent un travail d'égale valeur ne doit pas présenter de différence liée au sexe.

On a avancé que la mise en oeuvre d'une politique d'équité salariale modifierait radicalement les méthodes d'établissement des salaires et, plus spécifiquement, que la notion de "valeur inhérente" remplacerait complètement les forces qui jouent actuellement au niveau de l'offre et de la demande. Cet argument semble base sur une mauvaise compréhension de la notion d'équité salariale et de ce qu'elle cherche à obtenir.

Une politique d'équité en matière de salaire n'exige pas que tous les emplois d'un établissement qui sont jugés être d'égale valeur soient payés de la même manière. Elle cherche à redresser, dans le cadre des pratiques actuelles en matière d'établissement des salaires, la sous-évaluation dont a été victime dans le passé le "travail des femmes". À cet égard, bien que la mise en oeuvre d'une telle politique entraîne le relèvement du salaire attribué au "travail des femmes" au-dessus des taux actuels du marché, elle ne prétend pas que le processus d'établissement des salaires doive s'effectuer dans une complète indifférence à l'égard des forces du marché.

Il ne fait pas de doute qu'équité salariale signifie intervention sur le marché. Il faut cependant remarquer que les forces du marché sont et ont toujours été touchées par les objectifs de justice sociale. Qu'il suffise de citer en exemple les lois sur le salaire minimum, les relations de travail, et la santé et la sécurité au travail qui ont toutes eu un impact sur les salaires.

L'équité en matière de salaire mettra de l'argent dans les mains de ceux qui souffrent actuellement d'injustice économique. Les femmes qui sont les seuls pourvoyeurs de revenu et celles dont le salaire est essentiel à la survie de la famille seront mieux à même de subvenir aux besoins de leurs enfants, de s'offrir un logement décent et de se préparer à la retraite.

Ce Livre vert permet au gouverment d'offrir aux Ontariens l'occasion de mieux comprendre la notion d'équité salariale et ses conséquences. Il les invite également à participer à l'élaboration de stratégies de mise en oeuvre qui tableront sur les conséquences positives et réduiront ou élimineront les effets néfastes possibles d'une telle politique.

Ce Livre vert soulève certaines questions cruciales mais il est certain que d'autres émergeront des discussions publiques qui s'ensuivront et des audiences qui seront tenues dans les différents centres de la province.

Certaines des questions qui se dégagent de ce Livre vert sont les suivantes:

Chapitre III

1. Comment définir de façon appropriée l'établissement employeur? Une telle définition devrait-elle être fondée sur des facteurs géographiques, fonctionnels, corporatifs ou sur une combinaison de plusieurs d'entre eux?

2. Comment la souplesse nécessaire pour faire place aux variations de l'emploi peut-elle être intégrée à une définition valable de la prédominance de l'un ou l'autre sexe?

3. Comment détecter et éliminer les préjugés sexistes des pratiques d'évaluation d'emploi et d'établissement des salaires?

4. Que doivent signifier en pratique les expressions "salaire égal" et "valeur égale"?

5. Quelles exceptions peuvent être permises?

6. Comment les rajustements de salaire peuvent-ils être déterminés et appliqués aux termes d'une politique d'équité en matière de salaire?

Chapitre IV

1. Parmi les modèles de mise en oeuvre du principe d'équité salariale proposés, lequel est approprié? Y a-t-il d'autres possibilités?

2. Tous les employeurs sans exception devraient-ils participer à la mise en oeuvre du principe d'équité en matière de salaire? Si oui, les grands et les petits employeurs devraient-ils être traités exactement de la même façon?

3. Devrait-on prévoir une période d'introduction progressive de la politique d'équité salariale?

4. Un organisme existant pourrait-il être chargé de l'administration de l'équité en matière de salaire ou serait-il plus approprié de faire appel à un nouvel organisme conçu spécifiquement à cette fin?

Chapitre V

1. Quel serait le rôle le plus approprié que puisse jouer le processus de négociation collective dans la mise en oeuvre du principe d'équité salariale?

Il ne fait pas de doute que bien d'autres questions se poseront avant que soit mis en oeuvre le principe d'équité en matière de salaire. Le gouvernement s'est engagé à mettre en place un processus de consultation publique pour veiller à ce que toutes les opinions soient exprimées, que toutes les questions cruciales trouvent réponse et que toutes les préoccupations valables soient entendues.

Bien que la consultation publique soit importante et qu'il soit essentiel d'examiner attentivement les questions qui se posent pour parvenir à une mise en oeuvre appropriée et efficace, la nécessité de redresser une injustice historique au moyen d'une politique d'équité salariale ne prête pas à discussion.

ANNEXES AU LIVRE VERT

ANNEXES

Page

ANNEXES

1. Profil du secteur parapublic.....70

2. Profil du secteur privé 74

3. Les femmes dans la population active 82

4. Autres instances 86

5. Étude des pratiques en matière d'évaluation des emplois et d'administration des salaires 94

6. Profil des négociations collectives 123

GLOSSAIRE 132

BIBLIOGRAPHIE 136

ANNEXE 1: PROFIL DU SECTEUR PARAPUBLIC

ANNEXE 1: PROFIL DU SECTEUR PARAPUBLIC

Définition du secteur parapublic

Dans ce document, le secteur parapublic est défini conformément à la Loi de 1983 sur les révisions de la rémunération et des prix dans le secteur public. La loi contient une description de divers groupes comme tous les organismes de la Couronne; toutes les municipalités et tous les conseils locaux, y compris tous les conseils de santé, garderies, commissions de transport et foyers pour personnes âgées municipaux; tous les conseils scolaires, collèges d'arts appliqués et de technologie, universités ou établissements d'enseignement qui reçoivent la majorité de leurs fonds de fonctionnement de la Couronne; tous les hôpitaux, hôpitaux privés, hôpitaux psychiatriques communautaires et sanatoriums; le Musée des beaux-arts de l'Ontario; les sociétés d'aide à l'enfance; et les services d'ambulance.

PROFIL DE GROUPES CHOISIS AU SEIN DU SECTEUR PARAPUBLIC

Groupe	Description	Responsabilité	Soutien provincial 1985-1986
Collèges d'arts appliqués et de technologie	22 collèges	o Chaque collège est une société de la Couronne o Conseil des gouverneurs responsable devant le ministre, doit se conformer aux directives o Ministre responsable devant le gouvernement	Environ 60% du financement total vient de la province
Conseils scolaires	186 conseils scolaires	o Loi sur l'éducation o Financement partagé par la province et la municipalité locale o Budgets soumis au ministère de l'Éducation o Le ministère fixe les objectifs, les programmes-cadres, les exigences en matière de certification des enseignants, etc.	Environ 50,5% du revenu total vient de la province
Hôpitaux publics	220 hôpitaux	o Loi sur les hôpitaux publics o Budgets et états financiers vérifiés soumis au gouvernement	Environ 80% à 85% du revenu total vient de la province
Municipalités	838 municipalités	o La province délègue des pouvoirs par statut aux municipalités o Les conseils municipaux sont responsables devant l'électorat o La Commission des affaires municipales de l'Ontario approuve le financement en capital	Environ 33% du revenu total vient de la province
Universités	21 établissements	o Pour 8 universités, rapport annuel du Conseil au ministre des Collèges et Universités responsable devant le Lieutenant-Gouverneur en conseil o Pour 9 universités, rapport annuel au lieutenant-gouverneur en conseil o Pas de rapport prévu dans le cas de 4 établissements	Environ 56,5% du revenu total vient de la province

PROFIL (SUITE)

Groupe	Population active	Taux de syndicalisation
Collèges d'arts appliqués et de technologie	o 13 963 employés à plein temps[1]	o Personnel enseignant et de soutien syndiqué à 100%; les autres employés non enseignants ne sont pas syndiqués
Conseils scolaires	o 93 217 employés à plein temps o 10 961 employés à temps partiel	o Degré élevé de syndicalisation pour le personnel enseignant et non enseignant
Hôpitaux publics	o 99 732 employés à plein temps o 41 632 employés à temps partiel	o 66% syndiqués
Municipalités	o Dans 374 municipalités ayant fait rapport[2], il y avait 89 746 employés à plein temps	o Taux élevé de syndicalisation sauf dans les modules d'administration et de direction
Universités	o 31 017 employés à plein temps[1]	o Varie suivant l'établissement[3]

1 Pas de données disponibles sur les employés à temps partiel.

2 Données sur 374 municipalités seulement étant donné que la contribution est volontaire.

3 Les données par établissement sont disponibles mais ne sont pas incluses ici faute d'espace.

ANNEXE 2: PROFIL DU SECTEUR PRIVÉ

ANNEXE 2: PROFIL DU SECTEUR PRIVÉ

Les données industrielles de l'Ontario comprennent habituellement la fonction publique de l'Ontario, le secteur parapublic et les secteurs réglementés par le gouvernement fédéral ainsi que ce qui est considéré comme constituant le secteur privé. C'est sur ce dernier que porte cette annexe.

Le secteur réglementé par le gouvernement fédéral comprend l'administration fédérale et les bureaux gouvernementaux, les transports interprovinciaux (comme les transports aériens, les pipelines et les chemins de fer), les silos à céréales, toutes les communications et les banques. Ces industries tombent sous le coup des lois fédérales sur le travail, et non des lois provinciales, et ne seraient donc pas touchées directement par les initiatives prises par l'Ontario en matière d'équité salariale.

Le Tableau 1 illustre la répartition des femmes dans les principaux groupes industriels où est employé un nombre considérable de femmes (plus de 10 000). Ces groupes industriels constituent 87% du total de l'emploi féminin dans le secteur privé de l'Ontario. Près de 40% des participants sont employés dans le secteur des services tandis que le commerce et la fabrication comptent ensemble pour 45%. La finance, avec 10%, est également un employeur important. Par contre, les industries primaires, la construction et les transports ont relativement peu d'employés de sexe féminin.

L'emploi féminin rapporté à la taille de l'entreprise est caractérisé par une répartition bimodale. Bien qu'on constate des variations suivant les industries, on peut dire de façon générale que 30% des femmes travaillent dans des entreprises qui emploient moins de 20 employés et 35% dans des entreprises qui en emploient 500 ou plus. Cependant, comme illustré ci-dessous, plus de 50% de l'emploi féminin est concentré dans les trois premières catégories, à savoir des entreprises de moins de 100 employés.

EMPLOI FÉMININ EN ONTARIO SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE (1982)

Taille de l'entreprise			% de l'emploi féminin	Total cumulatif
0	-	19	30,3	30,3
20	-	49	11,5	41,8
50	-	99	7,4	49,2
100	-	199	6,9	56,1
200	-	499	8,7	64,8
500	+		35,1	100

Source: Estimation du ministère de l'Industrie, du Commerce et de la Technologie.

On trouvera au Tableau 2 une illustration des professions exercées par les femmes dans le secteur privé. Le travail de bureau constitue la part la plus importante, avec 36%, tandis que le secteur des services et celui des ventes comptent ensemble pour 33%. Les professions libérales et la gestion, avec 14%, sont proches du pourcentage des ventes. Les autres professions ont une proportion relativement faible d'employés de sexe féminin.

Par contre, l'emploi masculin est beaucoup plus diversifié en termes de secteurs et de professions. Comme le montre le Tableau 3, l'employeur le plus important des hommes est le secteur de la fabrication (qui vient en troisième lieu pour les femmes) et la proportion des hommes employés dans le secteur des services est inférieure de moitié à la proportion des femmes. La construction, les industries primaires et les entreprises de transport ont une proportion d'emplois masculins proche de 20% - environ trois fois la proportion des femmes.

La principale profession féminine, le travail de bureau, est beaucoup moins importante pour les hommes, comme l'indique le Tableau 4. Les emplois masculins sont répartis relativement uniformément dans les secteurs de la fabrication, des ventes, des professions libérales et de la gestion; ces professions constituent ensemble 56% des emplois masculins. Les professions du secteur primaire, les transports et la construction occupent beaucoup plus d'hommes que de femmes.

En l'absence de renseignements sur la valeur des emplois, l'analyse préliminaire indique que l'équité salariale à l'égard des femmes aura l'impact suivant aux niveaux industriel et professionnel.

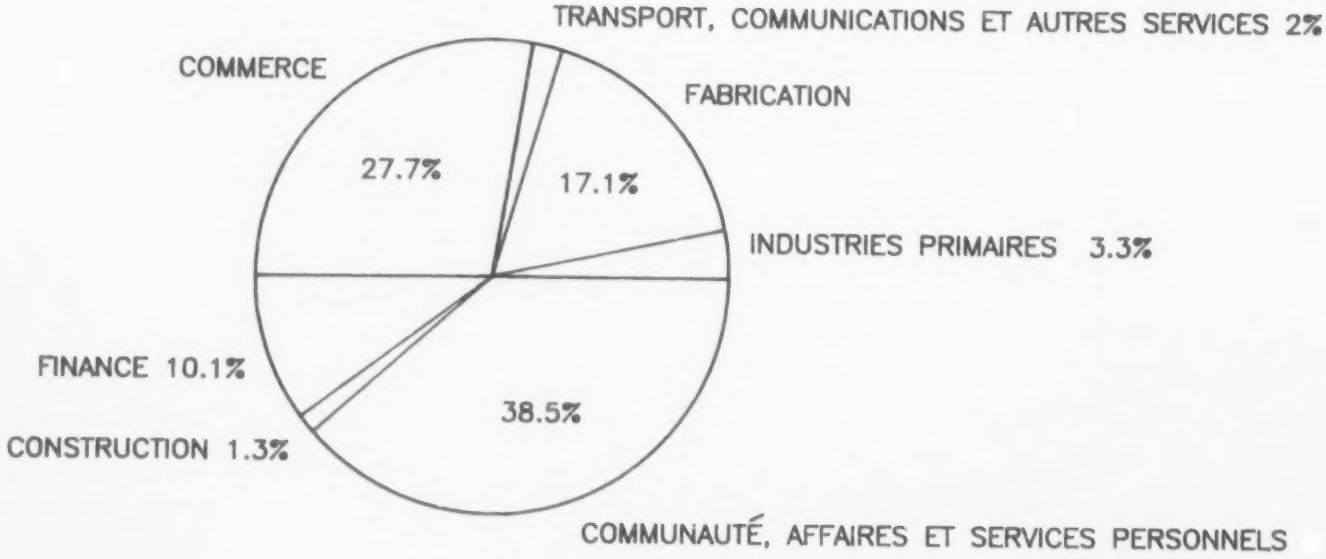
a) Impact industriel:

On prévoit que les secteurs où un nombre significatif d'emplois féminins pourront être comparés à des emplois masculins comprendront: le commerce spécial, les transports, le commerce de gros, les assurances, les divertissements, les services relatifs à la gestion des affaires, les services personnels, le logement et l'alimentation et les services divers.

b) Impact professionnel:

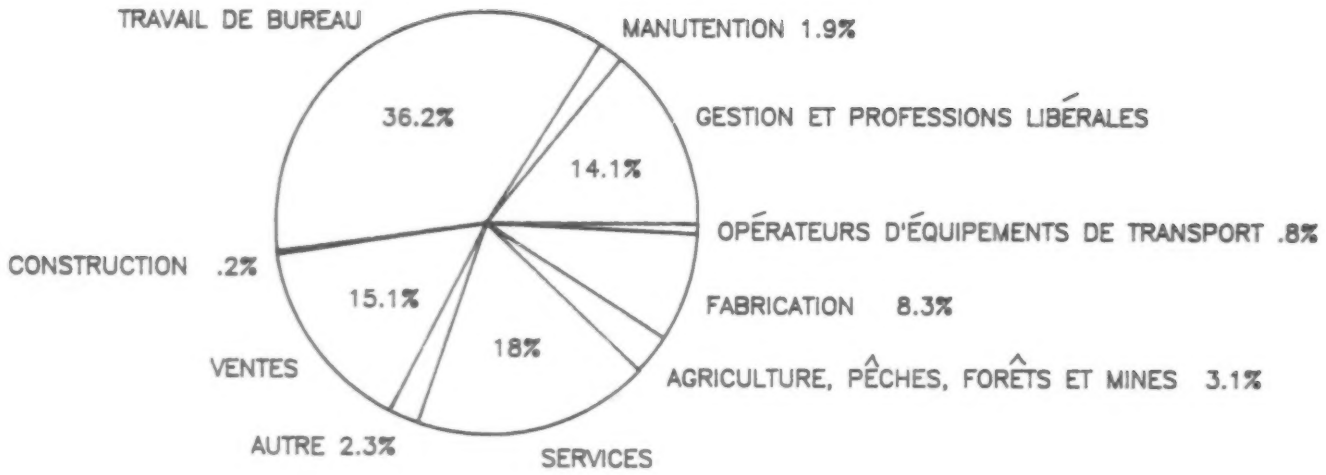
Les femmes peuvent escompter des bénéfices dans le domaine du travail de bureau et des services personnels. Environ la moitié des femmes qui travaillent dans la fabrication et l'assemblage des textiles ont des chances de bénéficier d'une loi sur l'équité en matière de salaire.

TABLEAU 1
EMPLOI FÉMININ PAR SECTEUR
ONTARIO, 1981



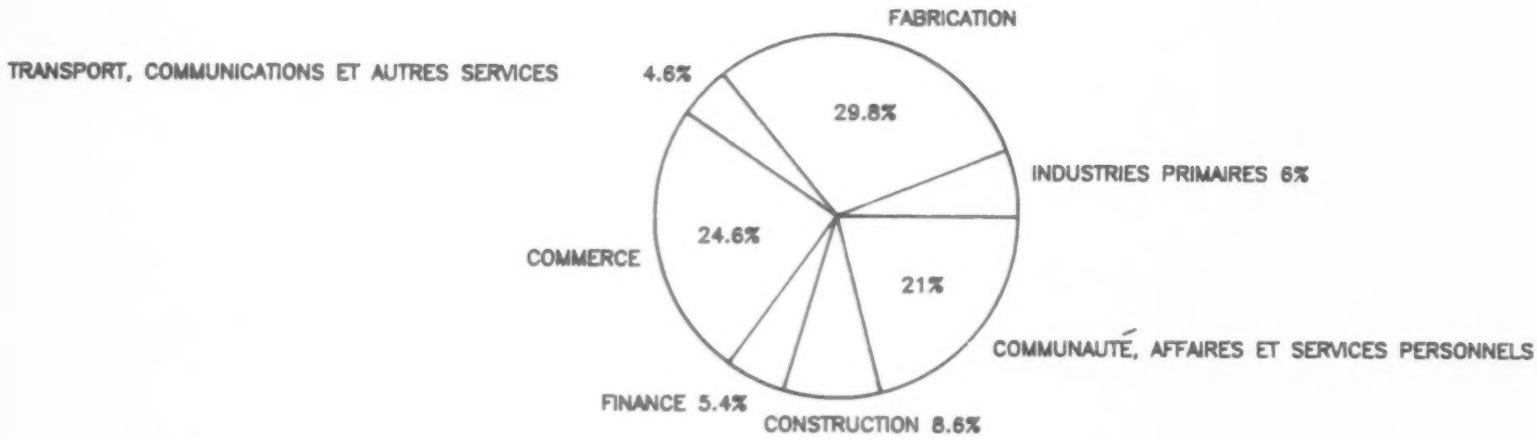
SOURCE: CALCULS DE STATISTIQUE CANADA, RECENSEMENT DE 1981

TABLEAU 2
EMPLOI FÉMININ PAR PROFESSION
ONTARIO, 1981



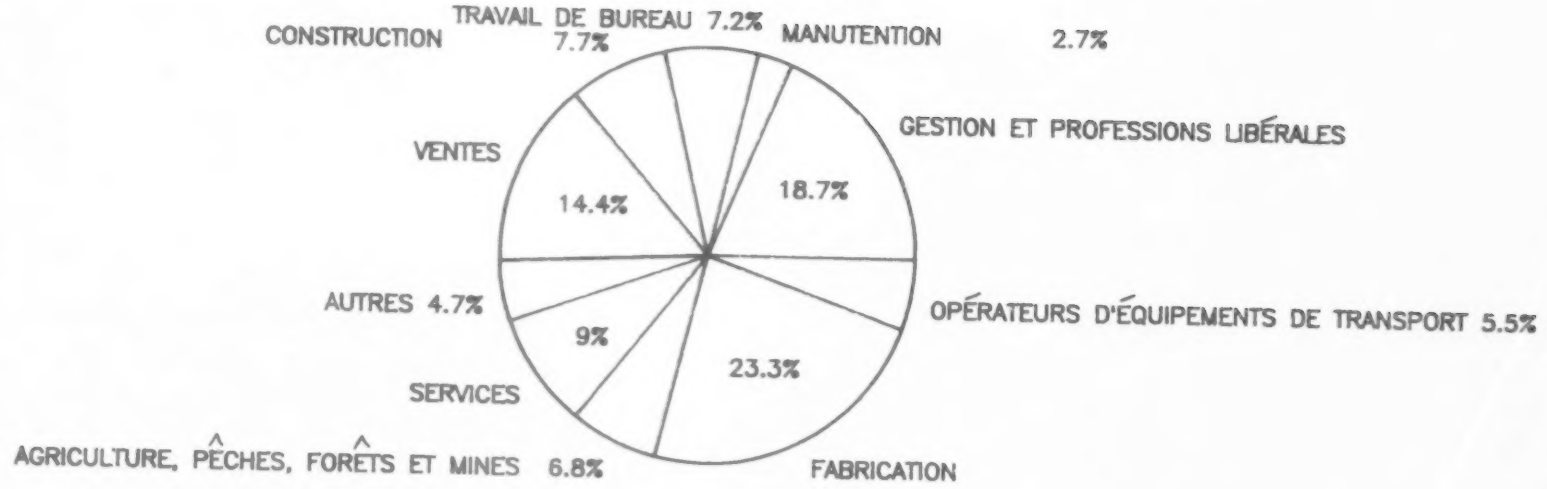
SOURCE: CALCULS DE STATISTIQUE CANADA, RECENSEMENT DE 1981

TABLEAU 3
EMPLOI MASCULIN PAR SECTEUR
ONTARIO, 1981



SOURCE: CALCULS DE STATISTIQUE CANADA, RECENSEMENT DE 1981

TABLEAU 4
EMPLOI MASCULIN PAR PROFESSION
ONTARIO, 1981



SOURCE: CALCULS DE STATISTIQUE CANADA, RECENSEMENT DE 1981

ANNEXE 3: LES FEMMES DANS LA POPULATION ACTIVE

ANNEXE 3: LES FEMMES DANS LA POPULATION ACTIVE

DONNÉES FONDAMENTALES: ONTARIO, CANADA, 1984

	Ontario	Canada
Nombre de femmes dans la population active	2 026 000	5 231 000
Taux de participation des femmes	57,0%	53,5%
Pourcentage féminin de tous les travailleurs	43,4%	42,2%
Nombre de femmes travaillant à temps partiel	481 000	1 200 000
Nombre de femmes travaillant à plein temps	1 351 000	3 433 000
Pourcentage féminin de tous les travailleurs à temps partiel	71,4%	71%
Pourcentage féminin de tous les travailleurs à plein temps	37,9%	36,9%
Pourcentage féminin de tous les travailleurs au chômage	45,9%	42,7%
Taux de chômage féminin	9,6%	11,4%
Écart salarial (1982) (travailleurs à plein temps)	62,2%	64%

DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES

a) Population active

- La taille de la population active féminine est passée de 1,6 million en 1977 à plus de 2 millions en 1984 - soit de 39,6% à 43,4% de tous les travailleurs.

- Les femmes constituaient 34,1% de tous les emplois à plein temps en 1977 et 37,9% en 1984.

- La proportion des femmes dans les emplois à temps partiel est demeurée à peu près constante - elles constituaient 71,6% et 71,4% de tous les employés à temps partiel en 1977 et 1984 respectivement.

- L'emploi à temps partiel en pourcentage de l'emploi féminin total est à la hausse - de 23,5% en 1977 à 26,3% en 1984.

- L'emploi à temps partiel a également augmenté chez les hommes - de 6% de l'emploi masculin total à 8%.

b) Taux de participation

- Le taux de participation des femmes à la population active est passé de 49,8% en 1977 à 57% en 1984.

- En 1977, 60,3% des femmes entre 25 et 44 ans faisaient partie de la population active; en 1984, leur taux de participation était passé à 73,7%.

Éducation

- Les femmes sont de mieux en mieux éduquées. En fait, les tendances récentes indiquent qu'au cours des 15 dernières années, le nombre de femmes ayant fréquenté l'université et obtenu un diplôme de deuxième ou troisième cycle a augmenté beaucoup plus rapidement que ne l'indiquent les chiffres comparables pour les hommes. La proportion des effectifs étudiants féminins des programmes d'éducation offerts à tous les niveaux n'a pas cessé d'augmenter. Par exemple, entre 1970 et 1980, les effectifs féminins à plein temps des programmes de maîtrise, en pourcentage des effectifs totaux, sont passés de 24% à 41%, comme l'indique le tableau ci-dessous.

Effectifs féminins à plein temps en pourcentage des effectifs totaux à plein temps des universités ontariennes par cycle d'études Années choisies, 1970-1982

Année universitaire	Premier cycle	Maîtrise	Doctorat
1970-1971	36%	24%	16%
1975-1976	43%	30%	25%
1980-1981	46%	40%	32%
1982-1983	46%	41%	33%

Source: Ministère des Collèges et Universités de l'Ontario
Système d'information sur la clientèle des universités.

GAINS:

- Depuis 1977, l'écart entre le salaire annuel moyen des travailleurs à plein temps de sexes masculin et féminin a diminué.

- Les femmes gagnaient 60,9% du salaire des hommes en 1977 et 62% en 1982.

- Cependant, l'écart était plus faible en 1979 où les femmes gagnaient 63,5% du salaire des hommes.

Salaire annuel moyen, travailleurs à plein temps

	Hommes	Femmes	Différence en dollars	F en % de M
1977	16 519	10 064	6 455	60,9%
1979	18 813	11 952	6 861	63,5%
1981	23 305	14 682	8 623	63%
1982	25 562	15 910	9 652	62,2%

ANNEXE 4: AUTRES INSTANCES

ÉQUITÉ SALARIALE - INSTANCES CANADIENNES

	LOI	PORTÉE	MODÈLE ET ORGANISME	DÉFINITION DE "VALEUR" (CRITÈRES/FACTEURS)	COMPARABILITÉ	DÉFINITION DE LA PRÉDOMINANCE DE L'UN OU L'AUTRE SEXE
CANADA (FÉDÉRAL)	Loi canadienne sur les droits de la personne (1978)	Secteur public fédéral, sociétés de la Couronne et compagnies du secteur privé réglementées par le gouvernement fédéral	Modèle basé sur les plaintes: Commission des droits de la personne	Ensemble des compétences, responsabilités, efforts et conditions de travail (le système doit être quantitatif sans préjugés sexistes et porter sur tout l'établissement)	Comparaison possible entre hommes et femmes et femmes et hommes au niveau des professions et des employés	D'après les directives proposées: La prédominance d'un sexe s'établit à 70%+ groupes de 100 60%+ groupes de 100 à 500 55%+ groupes de 500 (On entend par groupes les groupes professionnels)
MANITOBA	Pay Equity Act (1984)	Secteurs public et parapublic (à l'exception des municipalités et conseils scolaires)	Modèle à base patronale Bureau de l'équité salariale (veille à la conformité et peut référer les conflits non résolus à l'adjudication)	Ensemble des compétences, responsabilités, efforts et conditions de travail	Comparaison limitée aux employés de sexe féminin ou aux professions à prédominance féminine	Prédominance masculine/féminine = 70% ou plus dans les catégories où il y a 10 ou plus de titulaires, dans les autres, prédominance établie par négociation ou à définir dans les règlements
QUÉBEC	Charte des droits et libertés de la personne (1976)	S'applique à tous les employeurs des secteurs public et privé	Modèle basé sur les plaintes: Commission des droits de la personne	Travail "équivalent" signifie salaire égal pour travail égal, travail identique ou analogue et travail d'égale valeur	Les comparaisons ne sont pas limitées au sexe	Non défini dans les règlements ou les directives

ÉQUITÉ SALARIALE - INSTANCES CANADIENNES

	DÉFINITION DE "ÉTABLISSEMENT"	FACTEURS RAISONNABLES JUSTIFIANT LES DIFFÉRENCES DE SALAIRE	INTRODUCTION PROGRESSIVE/ RAPPEL DE SALAIRE	LIMITE MONÉTAIRE
CANADA (FÉDÉRAL)	Actuellement, l'établissement est défini <u>géographiquement</u>. Les directives proposées le définissent fonctionnellement - en référence aux pratiques en matière de rémunération et de personnel	Différents niveaux de rendement: - Ancienneté - Salaire étoilé - Travaux imposés aux termes de la réhabilitation - Procédure de rétrogradation - Formation temporaire - Pénurie de main-d'oeuvre - Changement dans le travail accompli - Réductions progressives de salaire	Loi canadienne sur les droits de la personne adoptée en juillet 1977; deuxième partie entrée en vigueur le 1er mars 1978. Période d'un an avant qu'une plainte puisse être déposée	Aucune
MANITOBA	La loi définit les expressions: fonction publique, société de la Couronne et agence extérieure	Des facteurs justifiant des différences de salaire peuvent faire l'objet de négociations	Échéance fixée pour l'accomplissement de l'évaluation des emplois, la négociation avec les syndicats (2 ans), et la mise en oeuvre (4 ans), secteur public 1 an avant secteur parapublic	Pas plus de 1% du compte de paie par an pendant 4 ans
QUÉBEC	L'article 19 de la Charte fait référence au "même lieu", mais ceci n'est pas limité au même espace géographique	Les différences fondées sur les critères suivants ne sont pas discriminatoires si elles sont applicables à tout le personnel: - Expérience - Ancienneté - Années de service - Mérite - Productivité - Temps supplémentaire	Est entré en vigueur pour les deux secteurs lors de la proclamation en juin 1975	Aucune

ÉQUITÉ SALARIALE - INSTANCES AMÉRICAINES ET BRITANNIQUES

	LOI	PORTÉE	MODÈLE ET ORGANISME	DÉFINITION DE "VALEUR" (CRITÈRES/FACTEURS)	COMPARABILITÉ	DÉFINITION DE LA PRÉDOMINANCE DE L'UN OU L'AUTRE SEXE
MINNESOTA	State Government Pay Equity Act (1982) Local Government Pay Equity Act (1984)	Secteur public et secteur para-public (c.-à-d. État et gouvernements locaux et conseils scolaires)	Modèle à base patronale: Fonds affectés par l'État négociés dans le cadre du processus de négociation collective	Valeur basée sur le système Hay: savoir-faire, résolution des problèmes, responsabilités et conditions de travail	Les comparaisons entre professions peuvent se faire de femmes à hommes et d'hommes à femmes	Groupes à prédominance masculine = 80% d'hommes Groupes à prédominance féminine - 70% de femmes
IOWA	Comparable Worth Appropriation Act (1984)	Fonctionnaires de l'État	Modèle à base patronale: (semblable au Minnesota) les employés non syndiqués reçoivent les mêmes rajustements que les employés syndiqués	Valeur basée sur l'étude JE effectuée par Arthur Young - système de 12 points et 8 niveaux	Les comparaisons entre les professions peuvent se faire entre femmes et hommes et hommes et femmes	Groupes à prédominance masculine ou féminine = 70 %
GRANDE-BRETAGNE	Equal Pay Act (1979; amendée en 1983)	Employés des secteurs public et privé	Modèle basé sur les plaintes: Si la conciliation échoue, les plaintes sont portées devant un tribunal industriel	Valeur non définie dans la loi, cependant doit être basée sur une étude analytique des évaluations d'emploi	Comparaisons possibles entre femmes et hommes et hommes et femmes	Non spécifiée dans la loi ou les directives: la prédominance d'un sexe est décidée au coup par coup et les tendances passées peuvent être prises en considération

ÉQUITÉ SALARIALE - INSTANCES AMÉRICAINES ET BRITANNIQUES

	DÉFINITION DE "ÉTABLISSEMENT"	FACTEURS RAISONNABLES JUSTIFIANT LES DIFFÉRENCES DE SALAIRE	INTRODUCTION PROGRESSIVE/ RAPPEL DE SALAIRE	LIMITE MONÉTAIRE
MINNESOTA	Ne s'applique pas	L'équité salariale est établie comme essentielle mais non comme l'unique facteur de détermination des salaires (ce qui permet aux forces du marché de jouer)	Période d'introduction progressive de 4 ans pour les employés de l'État et des gouvernements locaux	Maximum de 4% du compte de paie annuel de l'État - ou de 1% par an pendant une période de 4 ans
IOWA	Ne s'applique pas	Non spécifiés dans la loi	Introduction progressive en 3 étapes devant s'achever en 1987 Les employés ayant reçu un avancement au mérite bénéficieront d'un rajustement de salaire avant les autres employés de l'État	24 millions de dollars ont été affectés jusqu'ici au rajustement des salaires
GRANDE-BRETAGNE	Établissement défini comme les entreprises appartenant au même employeur (ou à un employeur associé) où les emplois comparés sont soumis aux mêmes termes et conditions d'emploi	L'employeur doit prouver qu'une différence matérielle réelle (par ex. le lieu de travail) ou qu'un facteur matériel (par ex. différence de paie due à une pénurie de main-d'oeuvre) est responsable de la différence de salaire	Pas d'introduction progressive Les rappels de salaire peuvent être accordés pour un maximum de 2 ans avant la date où la plainte a été déposée	Aucune

ANNEXE 5: ÉTUDE DES PRATIQUES EN MATIÈRE D'ÉVALUATION DES EMPLOIS ET D'ADMINISTRATION DES SALAIRES

Une étude des pratiques des employeurs du secteur privé et du secteur parapublic de l'Ontario en matière d'évaluation des emplois et d'administration des salaires a été effectuée pour le compte de la Direction générale de la condition féminine. Cette étude avait pour objet de recueillir des renseignements et des opinions en rapport avec le Livre vert auprès d'employeurs-clés à haute visibilité par le biais de discussions approfondies. Les données ainsi recueillies ont été complétées par les renseignements fournis par deux sondages plus importants effectués par la poste.

Les échantillons choisis pour le sondage ne prétendent pas servir d'échantillon statistiquement représentatif et l'on n'a pas non plus l'intention de généraliser les données ainsi réunies pour les appliquer à tous les employeurs de l'Ontario.

L'Annexe 5 contient le rapport complet de l'expert-conseil.

ANNEXE 5:

ÉTUDE DES PRATIQUES DES EMPLOYEURS DU SECTEUR PRIVÉ ET DU SECTEUR PARAPUBLIC DE L'ONTARIO EN MATIÈRE D'ÉVALUATION DES EMPLOIS ET D'ADMINISTRATION DES SALAIRES

Introduction

Ce rapport présente les résultats d'un sondage basé sur des entrevues avec trente employeurs de l'Ontario représentant le secteur privé et le secteur parapublic. L'échantillon est représentatif de diverses catégories du secteur privé ainsi que du secteur des collèges, des services publics et des municipalités. Les participants ont été choisis au hasard parmi les principaux groupes d'emplois.

L'étude avait pour but de recueillir des renseignements relativement détaillés sur les pratiques en matière de description d'emploi, d'évaluation des emplois et d'administration des salaires d'un petit échantillon d'employeurs-clés de l'Ontario, renseignements qui serviraient de cadre à l'étude des questions soulevées par le Livre vert. Les participants ont également été interrogés sur les stratégies de mise en oeuvre du principe de valeur égale et sur leurs préoccupations à ce sujet.

Le nombre d'employés des organismes participant au sondage avait tendance à être important, allant de moins de 1 000 à 50 000 au niveau national. Un précédent sondage sur l'évaluation des emplois effectué auprès de 164 employeurs à travers le Canada par le ministère fédéral du Travail (1984) avait également porté sur les petites et moyennes entreprises et ces renseignements ont été pris en considération au moment de formuler les orientations et les conclusions générales. Une autre source d'information utilisée dans ce rapport est le sondage sur la planification de la rémunération effectué par Sibson and Company.

La grille d'entrevue faisait porter la discussion sur les sujets suivants:

- les descriptions d'emploi: leur nature et leur date de formulation;
- la présence et le type de plans d'évaluation des emplois. (La définition du type de plan était conforme à la définition fédérale. Voir l'Annexe B);

- la participation des syndicats aux descriptions et aux évaluations d'emploi;
- le dépistage des risques possibles de discrimination sexiste dans les plans;
- les pratiques en matière d'administration des salaires;
- la mise en oeuvre du principe d'égale valeur et les problèmes que cela pose.

(On trouvera la grille à l'Annexe A.) Outre les réponses données oralement, de nombreux participants ont fourni des échantillons du matériel utilisé pour les descriptions et les évaluations d'emploi et des copies des conventions collectives.

Étant donnée la taille de l'échantillon étudié, les résultats ne sont pas ventilés par catégorie industrielle. (Voir les statistiques à l'Annexe C.) Ceci n'aurait pas d'utilité pratique dans le cadre d'une discussion plus vaste et risquerait d'identifier certains des participants. Cependant, les problèmes qui se posent dans le secteur privé et le secteur parapublic sont définis et examinés.

Les principaux résultats du sondage sont présentés sous forme tabulaire accompagnés de commentaires abrégés. Les questions centrales qui se sont dégagées ont été identifiées et sont réunies et présentées dans le texte.

Le sondage portait principalement sur les faits et considérations clés suivants.

Descriptions d'emploi:

Tableau 1: Usage des descriptions d'emploi

Postes couverts:	La plupart	Beaucoup	Limités
Nombre d'entreprises N=	20	8	2

Tableau 2: Satisfaction devant le processus actuel de description d'emploi

Nombre d'entreprises N=	Oui	Non
	16	14

Tableau 3: Tentatives de changement

	Oui	Non
Changements au cours des 3 dernières années	N= 6	8
Changements prévus dans l'année qui vient	N= 12	18

Commentaire:

- Toutes les entreprises interrogées disposaient de descriptions d'emploi pour au moins certains emplois.

- Deux-tiers disposaient de descriptions d'emploi pour la plupart des emplois.

- Le degré d'insatisfaction à l'égard du processus de description d'emploi était élevé. Il s'agissait parfois de groupes professionnels spécifiques et parfois d'une préoccupation d'ordre général.

- 40% des entreprises envisageaient d'apporter des changements au processus de description d'emploi au cours de l'année qui vient. 20% avaient effectué des changements au cours des années précédentes.

- Les descriptions d'emploi semblent faire l'objet d'une activité continue qui donne lieu à des révisions ou à des expansions.

Considérations qualitatives:

Les descriptions d'emploi différaient au niveau du contenu, de la longueur et du processus utilisé. Certaines portaient strictement sur les résultats alors que d'autres comprenaient des références aux conditions d'emploi et aux facteurs environnementaux. Certaines étaient des vues d'ensemble très générales alors que d'autres détaillaient les activités spécifiques. Beaucoup avaient été écrites au départ par le titulaire du poste, d'autres par les superviseurs et d'autres encore par un analyste des emplois attaché

à la compagnie. Certaines faisaient partie des statuts de l'établissement. Bien que des dispositifs de contrôle aient été intégrés dans un grand nombre de systèmes, on notait aussi dans certains cas une latitude considérable qui permettait au titulaire d'introduire des caractéristiques spécifiques et individuelles.

Le processus de mise à jour variait de façon considérable, et s'effectuait en grande partie suivant les besoins. Étant donné la réorganisation en cours, on assiste à une demande croissante de révision des descriptions d'emploi.

Valeurs organisationnelles et façon dont elles se réfléchissent dans les systèmes d'évaluation des emplois:

Tableau 4: Conformité entre les valeurs de la compagnie et l'évaluation des emplois

	Élevée	Moyenne	Aucune
Nombre d'entreprises faisant rapport	12	3	15

- Un nombre important d'entreprises (50%) ont signalé qu'il n'existait pas de rapport entre les valeurs de la compagnie et l'évaluation des emplois.

- Un groupe légèrement inférieur mais cependant significatif (40%) a spécifiquement aligné les deux.

- Un grand nombre des personnes interrogées avaient de la difficulté à identifier les valeurs de la compagnie.

- Celles qui ont identifié ces valeurs ont vu un rapport plus important entre les valeurs de la compagnie et l'évaluation du rendement.

Types d'évaluation d'emploi:

Quatre-vingt pour cent des organisations touchées par le présent sondage avaient plus de 3 000 employés, la plupart des entreprises du secteur privé ayant des établissements dans au moins une autre province. Bien que le nombre de leurs employés puisse être inférieur à 3 000 en Ontario, leurs systèmes de rémunération étaient nationaux. Le sondage du ministère du Travail était fondé sur la représentation suivante par taille.

Tableau 5: Représentation du sondage du ministère du Travail selon le nombre d'employés

Nombre d'employés	Petit (-200)	Moyen (-1000)	Grand (-5000)	Total
Nombre de compagnies	80	60	24	164

La taille de la population d'employés a une influence marquée sur le type de système d'évaluation des emplois adopté, les systèmes de points étant infiniment plus courants dans les grandes et moyennes entreprises. Dans les petites entreprises, le système d'évaluation le plus souvent utilisé est le classement.

Tableau 6: Types de plan d'évaluation des emplois dans l'échantillon étudié

	N= 26
Système de points	
Comparaison des différents facteurs	5
Niveau de difficulté	6
Classement	2
Autre	2

Commentaires:

- Une seule entreprise disposait d'un seul plan d'évaluation pour tous les emplois, lequel était divisé en deux sections.

- Certaines entreprises ne disposaient que d'un seul plan d'évaluation des emplois, lequel couvrait un nombre limité d'emplois, par ex. les fonctions directoriales. D'autres emplois n'étaient pas soumis à un système d'évaluation des emplois.

- 25% des entreprises étudiées disposaient de plus de trois plans d'évaluation des emplois.

- Un grand nombre des groupes couverts par les négociations collectives n'étaient pas soumis aux plans d'évaluation des emplois.

Tableau 7: Sondage sur l'évaluation des emplois du ministère du Travail - Plans en vigueur suivant le type d'employeur et la taille de l'entreprise

	Taille de l'employeur (nombre d'employés)			
	Petit 50-199	Moyen 200-999	Grand 1 000-4999	Total
Types de plan				
Classement	13	15	4	32
Niveau de difficulté	7	8	6	20
Comparaison des différents facteurs	8	8	2	18
Système de points	6	17	20	43
Total des types ci-dessus	**34**	**48**	**31**	**113**
Autres types de plan	1	1	0	2
Plans non identifiés	10	14	1	25
Total des plans signalés	**45**	**63**	**32**	**140**
Nombre de compagnies faisant mention de plans	40	43	16	99
Nombre de compagnies ne faisant pas mention de plans	40	17	8	65
Total des compagnies	80	60	24	164

Remarques:

1. Les entreprises plus importantes ont tendance à utiliser des plans d'évaluation des emplois plus sophistiqués. Les systèmes de classement (voir l'Annexe B) sont généralement considérés les moins sophistiqués; viennent ensuite les évaluations suivant le niveau de difficulté. Les plans les plus complets sont les systèmes de comparaison des différents facteurs et d'évaluation par points et, comme ils sont quantitatifs, ils ont des chances d'être acceptables pour la mise oeuvre du principe de salaire égal pour un travail de valeur égale, dans la mesure où ils correspondent aux critères relatifs à la valeur et sont exempts de tout préjugé sexiste.

2. 88% des plans fondés sur le classement sont répartis plus ou moins également parmi les petites et moyennes compagnies.

3. De même, les plans basés sur le niveau de difficulté et la comparaison des différents facteurs se présentent de façon plus ou moins uniforme, souvent chez les employeurs de petite et moyenne catégories et moins souvent dans les compagnies plus importantes.

4. Les systèmes de points sont beaucoup utilisés par les employeurs dans les moyennes et grandes entreprises (86%).

5. Chez les petits employeurs, 38% des plans sont basés sur le classement et 18% sur un système de points.
   Dans les grandes entreprises, 13% des plans reposent sur le classement et 64% sur un système de points.

Commentaire:

- Les résultats correspondent à ceux du présent sondage en ce sens que les employeurs plus importants ont plus de chances d'avoir des systèmes d'évaluation des emplois plus sophistiqués.

- Le recours aux systèmes de classement est plus fréquent dans les entreprises plus petites.

Remarque: On trouvera à l'Annexe D une discussion des résultats du sondage Sibson.

Tableau 8: Type de plan suivant les groupes professionnels couverts

	Gestion	Bureau Admin./Ventes	Prof. lib. scientifiques	Opér.
Système de points	20	14	18	3
Comparaison des facteurs	5	5	5	5
Niveau de difficulté	2	3		6
Classement		1		1
Autre	2		3	2

Commentaire:

- C'étaient les groupes de gestions qui avaient le plus de chances d'être couverts par des systèmes de points.

- Le groupe des services opérationnels avait moins de chances d'être couvert par des plans d'évaluation des emplois que les autres groupes. Dans bien des cas, les salaires étaient négociés ou fixés par approximation avec les groupes ayant fait l'objet de négociations.

- Certains groupes particuliers faisaient l'objet d'une détermination individuelle de la valeur.

Considérations qualitatives:

Les organisations majeures utilisent souvent des systèmes d'évaluation des emplois mis au point par de grands cabinets d'experts-conseils. Ce sont souvent des systèmes de points relativement sophistiqués. Dans la mesure où les facteurs pris en considération et la mise en application sont exempts de préjugés, ils devraient satisfaire aux conditions de mise en oeuvre du principe d'égale valeur. Ceci dit, un problème demeure au niveau des conditions de travail. Ces systèmes insistent particulièrement, en effet, sur les exigences physiques des emplois et sur les conditions de travail habituellement attribuées aux emplois "masculins". Il en résulte une omission des sous-facteurs habituellement caractéristiques du travail "féminin" qui, combinée à l'importance accordée aux exigences physiques des emplois "masculins", a un effet limitatif sur la valeur attribuée aux emplois féminins.

D'autres facteurs et sous-facteurs étaient assignés différemment aux emplois "masculins" et "féminins" dans les documents étudiés par le sondage. Les facteurs plus abstraits considérés de grande valeur n'apparaissaient pas lorsqu'il s'agissait du travail de bureau et de secrétariat.

Dans certains cas, le langage utilisé dans les descriptions d'emploi et, à un moindre degré, dans les plans d'évaluation des emplois est différent suivant qu'il s'agit d'emplois "masculins" ou "féminins".

Tentatives de changement

Tableau 9: Tentatives de changement des plans d'évaluation des emplois

	Oui	Non
Changements au cours des 3 dernières années	5	11
Changements prévus l'année prochaine	9	21

Commentaire:

- Un peu moins de 30% des entreprises étudiées projettent des changements ou des extensions de leur système d'évaluation des emplois au cours de l'année qui vient.

- 18% ont introduit des changements au cours des trois dernières années.

- L'activité dans ce domaine reste importante bien qu'elle ne soit pas aussi marquée que dans celui de la description d'emploi.

Participation des syndicats

Tableau 10: Participation des syndicats à la description et à l'évaluation des emplois.

	Oui	Non	S/O
Description d'emploi	7	13	10
Évaluation des emplois	9	11	10

Commentaire:

- La participation des syndicats à l'évaluation des emplois est presque équitablement distribuée dans les entreprises participantes. Cependant, leur intervention varie du minimum (la possibilité de faire un grief) à une participation assez complète.

- La participation officielle au processus de description d'emploi est légèrement moins importante.

- Dans certaines organisations, les syndicats ou bien n'existent pas ou bien n'ont qu'un impact très minime à ce niveau.

- Dans l'étude effectuée par le ministère du Travail, 37% des plans avaient été élaborés conjointement. Ceci variait suivant le type de plan: c'est la comparaison des différents facteurs qui présentait la participation la plus élevée suivie par les "autres" systèmes et le classement.

- Le ministère du Travail de l'Ontario a trouvé que 34% des conventions analysées contenaient une disposition quelconque en matière d'évaluation et de classification des emplois.

- Dans certains cas, les emplois "masculins" et "féminins" étaient négociés par des syndicats séparés alors qu'ailleurs ils relevaient de la même section locale du même syndicat.

Considérations qualitatives:

La participation des syndicats au processus d'évaluation des emplois influe sur la responsabilité aux termes des lois sur la parité salariale. Outre le principe de la valeur égale, elle pose la question du type de plan utilisé dans les différentes sections locales et les différents syndicats d'un même établissement, et de leur effet sur le processus, d'un employeur à l'autre.

Administration des salaires:

Tous les employeurs interrogés utilisent divers indicateurs de marché pour établir les salaires de tous les groupes d'employés. Les groupes étudiés fixent tous leur position sur le marché au-dessus de la moyenne, la plupart se situant au troisième quantile ou juste en-dessous.

Les autres formes de rétribution s'étalaient en valeur entre 20% et 40% de la rémunération en espèces lorsque les congés payés étaient inclus. Il y avait une différence notable entre les organisations du secteur privé et du secteur public, les premières incluant un certain nombre de primes, de systèmes d'achat d'actions et de remises outre les dispositions relatives à la santé, l'invalidité et la retraite.

La plupart des entreprises du secteur privé et un certain nombre des organismes du secteur public avaient des systèmes de salaire au mérite. Au cours des dernières années, leur valeur avait souffert de la conjoncture économique.

Une des grandes questions soulevées par le principe de la valeur égale concerne les écarts de salaire entre emplois "masculins" et "féminins" issus des négociations collectives. Dans une entreprise, le même syndicat avait négocié un salaire de départ pour le personnel d'entretien et pour les dactylos qui présentait une différence de 144 $ par semaine. Dans cette entreprise, le salaire de départ des travailleurs manuels était immédiatement inférieur à 13 $ de l'heure.

Un autre problème touche le traitement salarial des employés à temps partiel qui recevaient un salaire inférieur et jouissaient de moins d'avantages dans un certain nombre d'entreprises.

Enfin, dans certaines organisations du secteur public où les salaires sont négociés pour certains groupes à l'échelle de la province, l'écart salarial qui sévit dans une entreprise a des conséquences sur l'ensemble de la province et affecte donc directement toutes les autres entreprises.

Considérations liées au principe de la valeur égale

Climat:

Sur les trente entreprises interrogées, seulement trois ont réagi de façon résolument négative à la notion de valeur égale. Les autres voyaient la chose de façon positive mais certaines n'envisageaient pas sa mise en oeuvre et ses conséquences sans de graves inquiétudes. La moitié des participants avaient évalué leur position en matière de valeur égale. Ceci était plus fréquent dans les organismes publics.

Un petit groupe de participants ont fait savoir qu'ils estimaient que le gouvernement devrait agir et régler la situation sans plus tarder. Le groupe le plus important a indiqué qu'il n'hésiterait pas à se conformer à la loi si celle-ci était adoptée.

Dans le récent sondage de Sibson, 8,7% des compagnies ont indiqué qu'elles avaient mis en oeuvre des changements en application du principe de valeur égale et 11,7% envisageaient de le faire. 74% des répondants au sondage estimaient qu'ils étaient en mesure d'adopter ce principe.

Tous les participants au sondage se sont dits inquiets par les conséquences sur le marché de la politique d'équité en matière de salaire. Ils se référaient à la fois aux coûts financiers spécifiques et à la capacité d'attirer et de garder les employés. Dans le premier cas, la question de la compétitivité de l'entreprise d'une part et, à plus grande échelle, de la responsabilité nationale et internationale venait s'ajouter à la question de la survie économique de l'entreprise individuelle.

Les écarts de salaires régionaux posaient aussi assez souvent un problème et des inquiétudes ont été exprimées touchant l'effet des rajustements artificiels sur une région géographique donnée et sur la relativité parmi les groupes professionnels.

Au nombre des effets secondaires possibles, certains craignaient qu'une loi sur le principe d'égale valeur n'entraîne la mise en place d'une lourde bureaucratie administrative avec son cortège de paperasse et d'ingérence. On avait tendance à donner la préférence à une approche participative plus souple.

Tous les employeurs touchés ont soulevé la question de l'impact sur le processus de négociation collective.

Les ressources et le temps étaient également jugés critiques pour l'efficacité de la mise en oeuvre.

Mise en oeuvre:

Environ la moitié des entreprises étudiées ont indiqué qu'elles procéderaient à une révision des systèmes en place une fois la loi adoptée. Le reste ne savait pas vraiment où commencer et a exprimé l'opinion que le gouvernement devrait offrir son aide. Les trois quarts des personnes interrogées estimaient qu'il était essentiel que la loi soit introduite par étapes et la période la plus souvent citée était de 2 à 3 ans. Deux entreprises mises à part, toutes estimaient qu'il ne devrait pas y avoir d'exceptions; les autres s'inquiétaient pour les petites organisations et celles qui connaissent des difficultés financières. L'opinion générale était que l'introduction progressive pouvait permettre de palier ces problèmes.

Résumé

- La plupart des entreprises qui ont répondu à ce sondage, au sondage du ministère du Travail et au sondage Sibson disposaient d'une certaine forme d'évaluation des emplois pour certains groupes d'employés.

- Les systèmes de points, qui peuvent facilement être adaptés à l'évaluation de la valeur égale, sont fréquemment utilisés pour les groupes de gestion et d'administration.

- Les entreprises importantes disposaient généralement de systèmes plus sophistiqués.

- Des descriptions d'emploi étaient utilisées dans la plupart des entreprises mais donnaient lieu à un degré d'insatisfaction considérable.

- Les entreprises ont indiqué que l'examen et la révision des plans de description et d'évaluation des emplois faisaient l'objet d'une activité considérable.

- Un grand nombre des entreprises étudiées se penchaient déjà sur les questions de valeur égale et certaines avaient déjà pris des dispositions en la matière ou avaient l'intention d'en prendre au cours de l'année suivante.

- Les entreprises dotées de syndicat s'inquiètent de l'impact du principe de la valeur égale sur le processus de négociation collective et sur le développement et la mise en place de plans d'évaluation des emplois.

- L'administration des salaires est un facteur important pour le marché et les grands employeurs visent haut dans ce domaine.

- Les "autres" aspects de la rémunération comptent pour 20% à 43% de la rétribution totale.

- Relativement à la mise en oeuvre du principe de la valeur égale, les employeurs se partageaient entre ceux qui avaient une idée claire de la façon de procéder et ceux qui n'en avaient aucune idée.

- La plupart des employeurs estimaient qu'une aide gouvernementale était essentielle pour aborder efficacement le principe de la valeur égale.

- Les principales préoccupations exprimées au sujet de la valeur égale étaient les suivantes:

  - conséquences sur le marché
  - coût
  - impact sur les négociations collectives.

- La grande majorité des employeurs étaient d'avis que personne ne devrait être à l'abri de la loi. Ils estimaient cependant qu'une mise en oeuvre progressive était nécessaire ainsi qu'une évaluation réaliste de ce qui était possible.

- La période nécessaire la plus souvent citée pour la mise en place d'un programme de valeur égale était de deux à trois ans.

Préoccupations spéciales:

Concessions

Un certain nombre des organisations contactées par le présent sondage étaient des concessions. Dans un tel système, les pratiques en matière de personnel varient d'une entreprise à l'autre et ne sont pas soumises à un contrôle central. La définition du terme "établissement" pose alors des problèmes particuliers.

Négociations provinciales

Pour les organismes du secteur public dont les négociations collectives s'effectuent à l'échelon provincial, la présence d'une situation discriminatoire dans un établissement aurait des conséquences dans toute la province. Ceci serait ressenti au niveau des coûts ainsi que des effets possibles sur le marché local et la relativité intérieure.

Taux de salaire régionaux

Les entreprises qui utilisent des taux de salaire régionaux craignent que les effets des différences dans une région se fassent sentir dans tout le système.

Conclusions

Les employeurs interrogés par le présent sondage étaient, pour la plupart, au courant des objectifs du principe d'égale valeur et de ses conséquences. Dans les rares cas où les réactions étaient fortement négatives, il y avait insuffisance d'information sur ce que le principe d'égale valeur se proposait d'obtenir et sur la façon dont il serait mis en oeuvre.

En cas d'adoption d'une loi, on estimait que les entreprises auraient absolument besoin de l'assistance du gouvernement pour les aider à mettre en oeuvre comme il se doit le principe de la valeur égale. Une approche tentée en participation avec les employeurs qui ont déjà pris des initiatives dans ce domaine pourrait s'avérer intéressante pour le gouvernement et les autres employeurs. De même, une révision conjointe des principaux systèmes avec les cabinets d'experts-conseils respectifs pourrait produire des résultats valables.

Les préoccupations relatives au marché devraient faire l'objet d'une étude réaliste et les renseignements ainsi recueillis devraient être largement diffusés.

Le niveau d'activité en matière de description et d'évaluation des emplois indique que les changements requis par le principe d'égale valeur pourraient s'effectuer dans le cadre d'une période raisonnable. La revue des systèmes en place a révélé un certain nombre de points vulnérables qu'un instrument d'auto-diagnostic pourrait aider les entreprises à circonscrire.

On estimait généralement que les objectifs du gouvernement pouvaient être atteints moyennant une approche souple et réaliste du principe d'équité salariale. Les entrevues et la documentation soumise à cette occasion ont cependant révélé que beaucoup d'employeurs avaient de toute évidence besoin de mieux comprendre comment la discrimination s'insinue dans les programmes d'évaluation des emplois et d'administration des salaires et de quelle façon remédier à cette situation.

ANNEXE A:

GRILLE D'ENTREVUE: POLITIQUES ET PRATIQUES EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

SECTEUR PRIVÉ/SECTEUR PARAPUBLIC

POLITIQUES ET PRATIQUES
EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

GRILLE D'ENTREVUE

Nom de l'organisme:
Personne interrogée:
Poste:
Téléphone:

I. RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

Catégorie industrielle:
Syndicat: nombre et type

Nombre d'employés	hommes	femmes
Administration/direction		
Personnel de gestion excepté		
Salaire horaire non excepté		
Nombre d'intitulés d'emplois		

II. DESCRIPTIONS D'EMPLOI

1. Disposez-vous de descriptions d'emploi?
2. Si oui, sont-elles à jour?
3. À quelle fréquence sont-elles mises à jour?
4. Quels groupes d'employés couvrent-elles?
5. Veuillez décrire le processus d'élaboration des descriptions d'emploi.
6. Vos descriptions d'emploi sont-elles brèves ou détaillées?
7. Incluez-vous des renseignements sur:

le travail sous pression (temps)	l'utilisation de l'équipement
les pressions émotionnelles	les activités liées au travail
les contacts	la gestion
les conditions de travail matérielles	la responsabilité/l'obligation de rendre compte
les déplacements	la supervision
les compétences/l'éducation	

Pour quels groupes?
Voyez si ces facteurs sont inclus dans les emplois "féminins"

Si vous utilisez une formule standard, pourriez-vous nous en soumettre un exemplaire?

Pourriez-vous nous fournir un exemple de description d'emploi pour un travail "féminin" et pour un travail "masculin" comparable?

Êtes-vous généralement satisfait de votre processus de description d'emplois?

Dans quel sens aimeriez-vous le modifier?

Estimez-vous que les tâches des emplois féminins sont décrites de façon adéquate?

III. ÉVALUATION DES EMPLOIS

1. Quelles sont les choses auxquelles votre organisation accorde de la valeur?

2. Disposez-vous d'un système officiel d'évaluation des emplois?
   Si oui, de quel type? Pour quels groupes?

3. Y a-t-il correspondance entre le système d'évaluation des emplois et les choses auxquelles votre organisation accorde de l'importance? Veuillez expliquer.

4. Si vous ne disposez pas d'un système officiel, comment comparez-vous les emplois et fixez-vous les salaires?

5. Si vous disposez d'un système, veuillez le décrire.
   Comment a-t-il été établi?
   Comment est-il administré?
   Si vous avez recours à un système de points, quels facteurs et sous-facteurs utilisez-vous? Comment ces facteurs ont-ils été identifiés?

Utilisez-vous des coefficients de pondération? Comment sont-ils établis?

Vos syndicats participent-ils au processus? Comment?

IV. ADMINISTRATION DES SALAIRES

1. Comment les salaires sont-ils établis pour les divers groupes?

2. Si vous utilisez les données du marché, comment vous les procurez-vous?

3. Où vous situez-vous par rapport au marché?

4. Que faites-vous au niveau de la relativité intérieure?

5. Dans le cas de règlements négociés, comment déterminez-vous votre position?

V. AUTRES FORMES DE RÉTRIBUTION

1. Veuillez décrire tout régime de primes ou d'achat d'actions et tout autre système de revenu accessoire en vigueur dans votre entreprise.

2. Avez-vous un programme de salaire au mérite? Si oui, veuillez le décrire.

VI. CONSIDÉRATIONS RELATIVES À LA VALEUR ÉGALE

1. Comment vous y prendriez-vous pour mettre en place le principe d'égale valeur?

2. Quels sont les aspects de ce principe qui vous poseraient des problèmes?

3. Pensez-vous que certaines organisations devraient être dispensées pour des raisons de taille ou autres? Lesquelles?

4. De combien de temps aimeriez-vous disposer pour mettre en oeuvre le principe d'égale valeur?

5. Avez-vous examiné votre système actuel d'évaluation des emplois et vos pratiques en matière d'administration des salaires pour y déceler des discriminations possibles?

22 août 1985

ANNEXE B: DÉFINITION DES TYPES DE PLAN D'ÉVALUATION DES EMPLOIS

ANNEXE B: DÉFINITION DES TYPES DE PLAN D'ÉVALUATION DES EMPLOIS

Les plans d'évaluation des emplois sont des méthodes qui permettent d'analyser les emplois afin de déterminer leur valeur relative, ce qui servira de base à un système de classement et de salaire. Parmi les plans d'évaluation des emplois, on compte le classement, le niveau de difficulté, la comparaison des différents facteurs et le système de points. On trouvera ci-dessous une description de ces différents types d'évaluation.

Classement

Les emplois d'une organisation sont ordonnés (classés) sur la base de leur importance pour l'organisme ou de leur difficulté générale. Ce système compare chaque emploi dans son ensemble à un autre emploi.

Niveau de difficulté

Les emplois d'une organisation ou d'un groupe professionnel sont comparés, chacun dans son ensemble, à un ensemble de définitions de niveaux de difficulté variables. Les emplois sont effectivement classés par rapport à ces niveaux de difficulté.

Comparaison des différents facteurs

Les emplois sont ramenés à leurs différentes composantes, par ex. compétence, initiative et jugement, conditions d'emploi - et ces différents éléments sont pondérés en pourcentages ou montants en dollars. Des emplois-clés, ou repères, sont choisis et ramenés pareillement à leurs divers facteurs. Les autres emplois leur sont comparés, facteur par facteur, et classés en conséquence.

Système de points

Les facteurs donnant lieu à rétribution sont déterminés et définis puis divisés en un certain nombre de degrés dont chacun est également défini. Les emplois sont comparés, facteur par facteur, à ces définitions, et on détermine de quel degré ils se rapprochent le plus. Un certain nombre de points sont attachés à chaque degré et l'ensemble des points d'un emploi détermine son niveau.

ANNEXE C: CATÉGORIES INDUSTRIELLES

ANNEXE C: CATÉGORIES INDUSTRIELLES

RÉPARTITION DES PARTICIPANTS

Pétrole et gaz	4
Vente au détail - marchandises générales	5
Technologie de pointe	4
Produits pharmaceutiques	1
Édition	1
Fabrication	2
Transport	1
Énergie	2
Conseils de l'éducation	2
Universités/collèges communautaires	3
Municipalités	2
Hôpitaux	3

REPRÉSENTATION FÉMININE

Pétrole et gaz	20 à 25%
Vente au détail	60%
Technologie de pointe	Renseignements insuffisants
Édition	Renseignements insuffisants
Fabrication	Renseignements insuffisants
Transport	Renseignements insuffisants
Énergie	15%
Conseils de l'éducation	55%
Universités (Admin.)	60%
Municipalités	20 à 45%
Hôpitaux	80% autre que gestion
	95%+ soins infirmiers
	49% services opérationnels, non professionnels

ANNEXE D: SONDAGE DE SIBSON SUR LA RÉMUNÉRATION

SONDAGE DE SIBSON SUR LA RÉMUNÉRATION

- 135 compagnies de l'Ontario
- 300 000 employés

Tableau 1: Catégories industrielles

Catégorie industrielle	Nombre de part.	%
Fabrication - biens durables	37	19
Fabrication - biens non durables	34	17
Technologie de pointe	24	12
Commerce en gros	9	5
Construction	3	2
Commerce de détail	12	6
Finance, assurance, immobilier	37	19
Services	22	11
Transport/communications/services publics	18	0

Tableau 2: Méthodes d'évaluation des emplois

Méthode utilisée	Salaire horaire non excepté	Excepté	Salariés non exceptés	Direction et administration
Système de points	19,4%	38,8%	41,3%	29,1%
Comparaison des différents facteurs	4,6	10,2	7,1	6,6
Prix du marché	16,8	23,5	27,6	27
Classement intérieur	17,9	28,1	33,2	24,5
Autres	11,7	7,1	8,7	12,8
Pas de méthode officielle	11,2	8,2	7,7	13,3

- 11% des participants ont indiqué qu'ils avaient apporté des changements à leur système d'évaluation des emplois en 1985, tandis que 18% envisagaient de le faire en 1986.

- 15% des participants ont indiqué qu'ils avaient un régime d'avantages variables/flexibles en place, et 6% envisageaient d'offrir ce type de régime en 1986.

Remarque: - L'analyse ci-dessus est basée sur les réponses de tous les participants

- La somme des pourcentages sera supérieure à 100 car beaucoup de compagnies utilisent une combinaison de deux méthodes d'évaluation des emplois ou plus pour une catégorie d'employés donnée.

ANNEXE 6: PROFIL DES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES

ANNEXE 6: PROFIL DES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES

- Il existe en Ontario quelque 8 176 conventions collectives qui couvrent 1 140 000 employés tombant sous le coup des lois sur le travail de la province. Il existe en outre dans la province 440 conventions collectives qui relèvent de la juridiction fédérale[1] et couvrent 230 000 employés. (Les textes de l'Ontario sur l'équité en matière de salaire ne s'appliquent qu'aux employeurs et aux conventions collectives qui relèvent de la juridiction provinciale.)

- Les conventions collectives couvrent 30% de l'ensemble des employés de l'Ontario[2] et 22% de l'ensemble des employés de sexe féminin de l'Ontario.

- **Textes législatifs régissant les négociations collectives:**

  i) Loi sur les relations de travail en Ontario, L.R.O. 1980, c. 228
  ii) Loi sur les négociations collectives dans les collèges d'arts appliqués et de technologie, L.R.O. 1980, c. 74
  iii) Loi sur les négociations collectives des employés de la Couronne, L.R.O. 1980, c. 108
  iv) Loi sur les services des pompiers, L.R.O. 1980, c. 164
  v) Loi sur l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux, L.R.O. 1980, c. 205
  vi) Loi sur la police, L.R.O. 1980, c. 381
  vii) Loi sur la fonction publique, L.R.O. 1980, c. 418
  viii) Loi sur les négociations collectives entre conseils scolaires et enseignants, L.R.O. 1980, c. 464

o **Taux de syndicalisation selon la taille de l'entreprise**

CONVENTIONS COUVRANT LE SECTEUR PUBLIC ET LE SECTEUR PARAPUBLIC DE L'ONTARIO SELON LE SEXE[3] DES EMPLOYÉS

Nombre d'employés couverts	% des conventions	% des employés	% d'hommes	% de femmes
Moins de 25	39	3	3	3
25 - 49	18	4	3	5
50 - 99	17	8	5	10
100 - 249	14	15	11	18
250 - 499	7	14	14	17
500 - 999	3	13	14	13
1 000 et au-dessus	2	43	51	33
TOTAL %	100	100	101[4]	99[4]

CONVENTIONS COUVRANT LE SECTEUR PRIVÉ SELON LE SEXE[3] DES EMPLOYÉS

Nombre d'employés couverts	% des conventions	% des employés	% d'hommes	% de femmes
Moins de 25	43	3	3	3
25 - 49	17	5	5	5
50 - 99	16	8	8	10
100 - 249	15	17	15	20
250 - 499	6	13	12	15
500 - 999	3	13	12	16
1 000 et au-dessus	1	41	45	31
TOTAL %	101[4]	100	100	100

- **Entreprises à syndicats multiples et conventions entre plusieurs employeurs**

Le nombre d'établissements et de compagnies qui ont plus d'un syndicat varie suivant la façon dont les termes sont définis et reconnus (par ex., variantes du nom d'une compagnie, lieux d'exercice multiples). Des conventions collectives peuvent être signées avec des employeurs simples ou des employeurs multiples et s'appliquer à une installation simple ou à des installations multiples. Les meilleures estimations sont les suivantes:

- 22% des entreprises ont des conventions avec plus d'un syndicat, et 59% de tous leurs employés sont couverts par des conventions collectives.

- 31% des entreprises ont plus d'une convention collective, soit avec le même syndicat soit avec des syndicats différents, et 73% de tous leurs employés sont couverts par des conventions collectives.

- 99% des conventions collectives du secteur public de l'Ontario et 96% des conventions collectives du secteur privé ont des accords avec un seul employeur.

INSTALLATIONS SIMPLES ET MULTIPLES

CONVENTIONS AVEC EMPLOYEURS SIMPLES ET MULTIPLES

	Employeur simple Installations simples		Employeur simple Installations multiples		Employeur multiple		Totaux	
	% de conventions	% d'employés	% de conventions	% d'employés	% de conventions	% d'employés	Conventions % (nombre)	Employés % (nombre)
Secteur public (définition large)	45,3	23,9	54,2	75,8	0,5	0,3	100 (3 020)	100 (454 008)
Secteur privé	86,2	53,7	9,9	23	3,9	23,3	100 (5 164)	100 (685 862)

o **Dispositions touchant l'évaluation et la classification des emplois**

Les données les plus récentes dont on dispose indiquent que 34% des conventions analysées couvrant 53% des employés syndiqués comportaient une disposition quelconque touchant l'évaluation et la classification des emplois; les conventions du secteur privé qui couvrent moins de 200 employés sont exclues de cette analyse.

DISPOSITIONS RELATIVES À L'ÉVALUATION ET À LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

	Plan d'évaluation officiel		Syndicat consulté ou notifié		Comité conjoint syndicat/direction		Pas de dispositions		Totaux	
	% de conventions	% d'employés	% de conventions	% d'employés	% de conventions	% d'employés	% de conventions	% d'employés	Conv. % (nbre)	Empl. % (nbre)
Secteur public (définition large)	3,1	11,6	27	38,8	0,9	1	69	48,6	100 (1 506)	100 (196 329)
Secteur privé (conventions avec 200 employés ou plus)	17,3	22,4	28	28,5	1,5	5,8	53,1	43,3	100 (589)	100 (458 472)

NOTES

1. La juridiction fédérale comprend non seulement l'administration fédérale publique mais également des organismes, conseils et commissions, particulièrement dans le secteur des transports et des communications, y compris les entreprises qui sont la propriété de la province ou des municipalités comme les aéroports locaux, TV Ontario et la Commission de transport Ontario Northland, mais exclut les entreprises qui sont la propriété du fédéral mais qui sont placées sous la juridiction provinciale comme Polysar et de Havilland.

2. Les chiffres relatifs à la population active datent de juin 1985.

3. Lorsque le nombre d'hommes et de femmes n'est pas spécifié, on suppose que la répartition est semblable aux cas où il a été spécifié; les décompositions des pourcentages en catégories par taille doivent donc être traitées avec prudence.

4. Les totaux peuvent être différents de 100%, les chiffres ayant été arrondis.

GLOSSAIRE

Action positive:

programme spécial établi afin de redresser la discrimination subie dans le passé par les membres d'une classe ou d'un groupe particulier; aux termes de la Charte des droits et libertés, "toute loi, programme ou activité qui a pour objet l'amélioration de la situation des individus ou des groupes défavorisés".

Arbitrage, griefs:

règlement des conflits par une tierce partie indépendante, ou arbitre, qui suppose l'interprétation et l'application d'une convention collective en vigueur. Les violations de la convention ou les différences d'interprétation des droits et responsabilités des parties couvertes par la convention peuvent faire l'objet de griefs. On parle également d'arbitrage des droits.

Arbitrage, intérêts:

mécanisme de résolution des conflits habituellement imposé par statut là où les grèves et les lock-outs sont défendus du fait du caractère essentiel des services fournis. Les conflits en rapport avec l'établissement ou la révision des termes et conditions d'une convention collective sont référés à un conseil d'arbitrage indépendant, ou unique arbitre, dont la décision lie les parties. Pour le personnel des services de police, de la lutte contre l'incendie, des soins de santé et de la fonction publique, ce processus est obligatoire lorsque les négociations n'ont pas abouti. Pour tous les autres groupes des secteurs public et privé, ce type d'arbitrage n'est possible qu'avec le consentement mutuel de l'employeur et de l'unité de négociation.

À travail égal salaire égal

aux termes de la Loi sur les normes d'emploi (L.R.O. 1980, c.137), l'exigence légale selon laquelle les employés de sexe féminin doivent être payés à un taux de salaire non inférieur à celui des employés de sexe masculin, ou vice versa, en rétribution d'un travail essentiellement semblable accompli dans le même établissement, à

condition que cela requière essentiellement les mêmes compétences, efforts et responsabilités, et que les conditions de travail soient identiques.

Classement

les emplois d'une organisation sont ordonnés (classés) sur la base de leur importance pour l'organisme ou de leur difficulté générale. Ce système compare chaque emploi dans son ensemble à un autre emploi.

Comparaison des différents facteurs

les emplois sont ramenés à leurs différentes composantes, par ex. compétence, initiative et jugement, conditions d'emploi - et ces différents éléments sont pondérés en pourcentages ou montants en dollars. Des emplois-clés, ou repères, sont choisis et ramenés pareillement à leurs divers facteurs. Les autres emplois leur sont comparés, facteur par facteur, et classés en conséquence.

Conformité liée aux contrats:

système selon lequel un employeur qui veut passer un contrat avec le gouvernement doit satisfaire à des exigences spécifiées qui constituent une condition d'obtention du contrat; dans le cas de la valeur égale, l'employeur pourrait être tenu d'accepter de mettre en oeuvre le principe de valeur égale s'il veut passer un contrat avec le gouvernement.

Convention collective:

contrat écrit entre un employeur et un syndicat qui stipule les termes et conditions d'emploi.

Discrimination basée sur le sexe:

expression qui désigne toutes les actions qui expriment un refus d'offrir des possibilités ou des privilèges ou de reconnaître des droits fondamentaux pour des motifs liés au sexe.

Discrimination systémique:

politiques, lois ou pratiques qui ont un effet discriminatoire ou néfaste sur un groupe particulier, même sans intention de discrimination.

Écart de salaire:

la différence entre le salaire des hommes et celui des femmes.

Équité en matière d'emploi:

notion mise au point par la juge Rosalie Abella qui se réfère aux pratiques d'emploi destinées à éliminer les obstacles discriminatoires et à offrir des chances d'emploi équitables. Ceci comprend le salaire égal pour un travail d'égale valeur, ou équité en matière de salaire (salariale).

Évaluation des emplois

procédure utilisée pour analyser et évaluer les emplois afin de déterminer leur valeur relative. Les évaluations d'emploi servent de base au classement et à la structure salariale.

Négociation collective:

procédure de détermination des termes et conditions d'emploi par négociation entre les représentants de l'employeur et le délégué syndical des employés.

Niveau de difficulté

les emplois d'une organisation ou d'un groupe professionnel sont comparés, chacun dans son ensemble, à un ensemble de définitions de niveaux de difficulté variables. Les emplois sont effectivement classés par rapport à ces niveaux de difficulté.

Rapport de salaire:

gains féminins exprimés en pourcentage du salaire masculin.

Système de points

les facteurs donnant lieu à rétribution sont déterminés et définis puis divisés en un certain nombre de degrés dont chacun est également défini. Les emplois sont comparés, facteur par facteur, à ces définitions, et on détermine de quel degré ils se rapprochent le plus. Un certain nombre de points sont attachés à chaque degré et l'ensemble des points d'un emploi détermine son niveau.

Unité de négociation:

un groupe d'employés dans une entreprise, usine ou industrie qui ont suffisamment d'intérêts en commun pour être jugés susceptibles de représentation par un syndicat aux fins de négociations collectives. Les principaux facteurs déterminants sont le désir des employés, la cohérence fonctionnelle des emplois, le partage des intérêts sur la base de la profession ou des compétences et l'histoire de la négociation collective.

L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE DE SALAIRE
BIBLIOGRAPHIE CHOISIE

Abella, Juge Rosalie Silberman, commissaire. Égalité en matière d'emploi: rapport d'une Commission royale d'enquête. Vol. 1 Ottawa: ministre des Approvisionnements et Services Canada, 1984.

Abella, Juge Rosalie Silberman, commissaire. Égalité en matière d'emploi: rapport d'une Commission royale d'enquête. Vol. 2 Ottawa: ministre des Approvisionnements et Services Canada, 1984.

Albert, Richard G. "Be sure your pay scales don't discriminate". Benefits Canada Juillet-Août 1981: 38-39.

Armstrong, Pat et Armstrong, Hugh. The Double Ghetto: The Canadian Women and Their Segregated Work. Toronto: McClelland and Stewart, 1984.

Arnold, Bob. "Why Can't a Woman's Pay Be More Like a Man's?" Business Week, 28 janvier (1985): 82-83.

Boulet, Jac-André et Lavallée, Laval. L'évolution de la situation économique des femmes. (Etude préparée pour le Conseil économique du Canada.) Ottawa: ministre des Approvisionnements et Services Canada, 1984.

Bureau of National Affairs. Pay Equity and Comparable Worth: A BNA Special Report. Washington, D.C.: BNA, 1984.

Campbell, John G. "Equal Pay for Work of Equal Value in the Federal Public Service of Canada." Compensation Review 15.2 (1983): 42-51.

Chi, Keon S. "Comparable Worth in State Governments". State Governement News Novembre 1984: 4-6

Commission canadienne des droits de la personne. Notes d'information sur l'ordonnance proposée - L'égalité de rémunération pour des fonctions équivalentes. Ottawa: CCDP, 1985.

Commission canadienne des droits de la personne. Cas de disparités salariales 1978-1984. Ottawa: CCDP, 1984.

Commission canadienne des droits de la personne. Égalité de rémunération pour les hommes et les femmes qui exécutent des fonctions équivalentes. Ottawa: CCDP, 1981.

Commission des droits de la personne du Québec. À travail équivalent, salaire égal: Cas d'enquête. Montréal: la Commission, 1983.

Conseil économique du Canada. Pour un partage équitable: compte rendu du Colloque sur la situation économique des femmes sur le marché du travail. 26-28, novembre 1984. Ottawa: ministre des Approvisionnements et Services Canada, 1985.

England Paula. "The Sex Gap in Work and Wages". Society 22 (1985): 68-74.

Equal Opportunities Commission. Equal Pay for Work of Equal Value: A Guide to the Amended Equal Pay Act. Manchester: E.O.C., 1984.

Goodwin, Cynthia. La législation sur l'égalité des rémunérations et sa mise en application dans certains pays. Ottawa: Travail Canada, 1984.

Gunderson, Morley. Costing Equal Value Legislation in Ontario. Toronto: ministère du Travail de l'Ontario, 1984.

Gunderson, Morley. The Male-Female Earnings Gap in Ontario: A Summary. Toronto: ministère du Travail de l'Ontario, 1982.

Hartman, Heidi, ed. Comparable Worth: New Directions for Research. Washington, D.C. National Academy Press, 1985.

King, Donald L. et Vallée, Pierre M. "Job Evaluation: You Can Compare Apples and Oranges". The Canadian Business Review (1982): 54-57.

Livernash, Robert E., ed. Comparable Worth: Issues and Alternatives, Washington, D.C.: Equal Employment Advisory Council, 1980.

Manitoba. The Facts on Pay Equity. Winnipeg: ministère du Travail, 1985.

Marshall, Ray et Paulin, Beth. "The Wages of Women's Work". Society 22 (1985): 28-38.

Reichenberg, Neil E., special issue editor. Public Personnel Management 12 (1983): 323-466.

Remick, Helen. "The Comparable Worth Controversy". Public Personnel Management Journal 10 (1981): 371-383.

Remick, Helen, ed. Comparable Worth and Wage Discrimination: Technical Possibilities and Political Realities. Philadelphia, Temple UP, 1984.

Robb, Roberta. "Earnings Differentials between Males and Females in Ontario, 1971". Canadian Journal of Economics (1981): 350-59.

Sape, George R. "Coping with Comparable Worth". Harvard Business Review 63.3 (1985): 145-52.

Schwab, Donald P. "Determining the Worth of Work". Society 22 (1985): 61-67.

Steinberg, Ronnie. "Evaluating Jobs". Society 22 (1985): 44-54.

Steinberg, Ronnie et Haignere, Lois. Equitable Compensation: Methodological Criteria for Comparable Worth. Document non publié, 1985.

Szyszczak, Erika. "Pay Inequalities and Equal Value Claims", The Modern Law Review 48 (1985): 139-57.

Treiman, Donald J. et Hartmann, Heidi I., eds. Women, Work and Wages: Equal Pay for Jobs of Equal Value. Washington, D.C.: National Academy Press, 1981.

U.S. Commission on Civil Rights. Comparable Worth: Issues for the 80s. 2 vol. Washington, D.C.: U.S. Government Printing Office, 1984.

ISBN-0-7729-0995-4